

Integración **social** Ciudadanía **corporativa**

Jesús Conill y
Christoph Luetge (coords.)



Entidad Representante:



Entidad Cofinanciadora:





Integración
Socialy
Ciudadanía
corporativa

Jesús Conill y
Christoph Luetge (coords.)



Fundación ÉTNOR

Valencia 2007

Edita:

Fundación ÉTNOR
(Para la Ética de los Negocios y las Organizaciones)

Impresión: Impresa S.L.

Diseño y maquetación: esestudio

I.S.B.N.: 978-84-690-9189-0



Índice

Integración social y ciudadanía corporativa

Prólogo	
Emilio Tortosa	6
1. Introducción. El sentido de la RSE en el proyecto <i>Analogías</i> . <i>Historias vinculadas para la integración</i>	
Roberto Ballester	9
2. La Responsabilidad Social de la Empresa y la Ética Empresarial	
Adela Cortina y Jesús Conill	23
3. La función social de la empresa ciudadana	
Joaquín García Roca	39
4. Perspectiva sindical de la Responsabilidad Social de la Empresa	
Jesús Romero	55
5. Razón pública y ética del ordenamiento social: un juicio crítico	
Christoph Luetge	69
6. Cláusulas sociales. Contratación pública e inserción social	
Santiago Lesmes	87

Prólogo

Una de las estrategias fundamentales que hemos practicado en la Fundación ÉTNOR (para la ética de los negocios y las organizaciones) desde nuestros inicios ha sido buscar la colaboración institucional que nos ayudara a alcanzar nuestra finalidad, que no es otra que difundir la importancia de un comportamiento ético por parte de las empresas, para ellas mismas y para la sociedad que le rodea.

Sin duda, la propuesta que nos presentaba la iniciativa comunitaria EQUAL, a través del proyecto *Analogías. Historias vinculadas para la integración*, era retadora, aunque éramos conscientes de las dificultades que íbamos a encontrar en el camino.

Para dar respuesta a estas dificultades, contábamos con nuestra experiencia acumulada de dieciséis años trabajando sobre cuestiones relacionadas con la ética empresarial y la responsabilidad social de la empresa, un tejido empresarial cada vez más consciente del papel que éstas juegan en nuestra sociedad actual y un grupo diverso de entidades en la que buscar complementarnos en aquello sobre lo que no somos expertos.

Sin duda, el hecho de que fuera el Centro de Estudios para la Integración Social y Formación de Inmigrantes (Ceimigra) quien estuviera al frente del proyecto era garantía de calidad y rigurosidad a la hora de plantear las acciones a llevar a cabo, lo cual sabíamos que iba a hacer más fácil nuestra aportación.

Ahora que acaba el proyecto y es hora de hacer balance, creo que éste no puede ser más que positivo, aunque sabemos que queda mucho camino por recorrer, que harían falta algunos proyectos más como éste para que se consiguiera una plena cohesión social y una integración sociolaboral de los colectivos desfavorecidos.

Respecto a los aspectos positivos que me gustaría resaltar quisiera destacar, en primer lugar, el aprendizaje que ÉTNOR ha alcanzado de la colaboración



con las otras entidades que también han participado en el proyecto, además del propio Ceimigra: Ayuntamiento de Valencia, APIP, RAIS, CCOO-PV, el Institut de la Dona de la Universitat de València, la Escuela de Hostelería y Turismo de Valencia y CERAI. En segundo lugar, la propia participación conjunta de todas estas organizaciones ha permitido fortalecer en alguna medida nuestro tejido social, lo cual debe ser también objetivo de cualquier organización cívica, además de su quehacer concreto. Además, y creo que éste el aspecto más importante, con la puesta en marcha de las diferentes actividades del proyecto se ha conseguido, en la medida de nuestras posibilidades, que una parte de estos colectivos desfavorecidos estén mejor preparados para salir de estos círculos de exclusión, a través de la formación adaptada, de la contratación de algunas personas por parte de las empresas, etc.

Fieles a nuestra filosofía propia, marcada por el binomio reflexión – acción, durante el proyecto hemos contado con la colaboración de expertos de prestigio que nos han ido aportando sus reflexiones y propuestas acerca de los temas que nos preocupaban.

En este libro se presentan algunas de esas reflexiones, que espero sean de interés para todos los lectores y, sobre todo, confío en que permitan seguir generando proyectos como éste que, de alguna manera, lleven a la realidad cotidiana del día a día estas preocupaciones compartidas por muchos.

A todos los autores les agradezco sinceramente su colaboración en esta publicación y a lo largo del proyecto, ya que sin ellos seguro que no habiéramos podido alcanzar nuestros objetivos. Y, por supuesto, agradezco también la colaboración de todas aquellas personas y organizaciones con las que a lo largo de estos tres años de duración del proyecto nos hemos encontrado en el camino.

Emilio Tortosa
Presidente de ÉTNOR

1

Introducción. El sentido de la RSE en el proyecto *Analogías. Historias vinculadas para la integración*

ROBERTO BALLESTER

Gerente de la Fundación ÉTNOR

1. El para qué de la iniciativa EQUAL

Con el objetivo de enmarcar las aportaciones que en este libro han hecho diferentes autores, y el sentido global del proyecto, es importante explicar brevemente qué es la Iniciativa EQUAL del Fondo Social Europeo. Sobre todo, haré especial énfasis en los *para qué*, ya que esto puede ayudarnos a darle un sentido a las acciones llevadas a cabo a lo largo de los tres años de duración del proyecto.

En primer lugar, tal y como dice la convocatoria de esta segunda edición de Iniciativas EQUAL, éstas han de servir de “instrumentos de la política de cohesión social y económica de la Unión Europea”. En definitiva, un instrumento de lo que se entiende como modelo social europeo, definido ya en el año 2000 a través de la estrategia de Lisboa, que proponía para Europa el reto de generar “la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, *capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y mayor cohesión social*”.

Quizá ya en ese momento hubiera sido más acertado empezar por el final, a saber: alcanzar una sociedad con mayor cohesión social, más y mejores empleos, capaz de generar una economía más competitiva y dinámica del mundo y capaz de crecer de manera sostenible. En esta ocasión, por desgracia, parece que el orden de los factores sí ha alterado el resultado, pues parece que en Europa nos hemos empeñado en crecer económicamente, pensando que eso traería por sí solo una mayor cohesión social; sin entender que el crecimiento económico sostenible, que es lo que se pretendía, siempre es resultado de sociedades cohesionadas, y no al contrario.

Por otro lado, se apuesta desde las iniciativas EQUAL, y también desde Europa, por hacer del empleo la herramienta estrella para alcanzar dicha cohesión social. Sin duda, la historia ha demostrado que el empleo, de calidad y no



discriminatorio, ha sido uno de los mejores instrumentos para hacer progresar a nuestras sociedades, si bien es cierto que no el único.

Al hilo de esta idea, la Unión Europea afirma que “la iniciativa comunitaria EQUAL, que forma parte de una estrategia integrada para el empleo, tiene por objetivo la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, contra aquellas que se basan en el sexo, la raza, el origen étnico, las creencias o la edad.”

Dentro de este marco, define la Unión Europea una serie de principios clave que han de guiar el trabajo de las Iniciativas EQUAL, como son:

- Cooperación institucional y capacitación, con el objetivo de alcanzar una estrecha colaboración entre instituciones de distinta naturaleza que facilite un tratamiento integrado a los problemas de exclusión en el mercado de trabajo.
- Enfoque temático e integrado, definiendo ámbitos de trabajo específicos y concretos.
- Innovación, que permita aportar por parte de los proyectos propuestas diferentes y complementarias a las prácticas y recursos habituales de las políticas generales en el ámbito de la formación y el empleo.
- Cooperación transnacional, que ha de hacer posible la unión de esfuerzos para la búsqueda conjunta de mejores soluciones a nivel europeo gracias al aprendizaje de otras experiencias realizadas en otros países de la Unión Europea.
- Capacidad de transferencia de las propuestas y prácticas a las políticas generales de cada Estado en relación con el mercado de trabajo.
- Igualdad de oportunidades, incorporando mecanismos eficaces para luchar contra cualquier tipo de discriminación laboral.
- Complementariedad a las políticas generales de empleo.
- Concentración en las situaciones más desfavorables de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo.

Por último, todo esto se pone en marcha a través de lo que se denomina Agrupación de Desarrollo, en cuyo seno participan diversas entidades que cooperan en el desarrollo de soluciones integradas a los problemas relacionados con la desigualdad o la discriminación en relación con el mundo laboral.

En el caso concreto del Proyecto *Analogías. Historias vinculadas para la integración*, la Agrupación de Desarrollo estaba compuesta por: CeiMigra (entidad representante del proyecto), Fundación ÉTNOR, RAIS, APIP, CC.OO-PV, la Universitat de València, a través del Institut de la Dona, CERAI, la Escuela de Hostelería y Turismo de Valencia y el Ayuntamiento de Valencia (cofinanciador del proyecto).

Tenemos, pues, definido el sentido del proyecto: “potenciar la inclusión social de las personas desfavorecidas con vistas a su inserción duradera en el empleo y luchar contra todas las formas de discriminación en el mercado de trabajo”.

Sin embargo, creo necesario destacar otro elemento fundamental que consigue la puesta en marcha de estas iniciativas, quizá secundario, pero no por ello menos importante, a saber: la generación de un tejido social conectado, coordinado y complementado en la búsqueda de soluciones a problemas complejos como la integración laboral de personas desfavorecidas. Sin duda, ésta generación de tejido social es la base de la solución real y de largo plazo a situaciones como éstas, además de facilitar la innovación y la transferencia futura.

Dentro de este amplio abanico de posibilidades de actuación, el proyecto *Analogías. Historias vinculadas para la integración* se inserta en el eje que, tal y como define también el propio Fondo Social Europeo, aborda el aumento de la Capacidad de Inserción Profesional (Eje 1). Y esto lo hace a través del Área temática que, tal y como se proponía desde Europa, busca “facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos”.

Con este fin, podría decirse que han sido dos los enfoques que se han desarrollado dentro del proyecto. Por un lado, la apuesta por el desarrollo de itinerarios individualizados de inserción y, por otro lado, el establecimiento de relaciones efectivas de cooperación con empresas y empleadores. Además de mejorar la capacitación de los técnicos del ámbito social.

Para unir ambos extremos, se ha apostado desde el principio por la mediación, entendida como la mejor solución para llegar a puntos de encuentro que facilitara el éxito de nuestra empresa. De este modo, el propio proyecto se autodefinía como un “programa integral de empleo orientado a la mediación que implica la cooperación institucional en la inserción sociolaboral de los colectivos más desfavorecidos”.



Para dar respuesta a los retos planteados por el proyecto y por el propio fondo social europeo, tres han sido los públicos objetivos de todas las acciones:

- Las personas desempleadas en riesgo de exclusión.
- Los técnicos del campo de lo social que trabajan en el campo de la inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos.
- Los empresarios y directivos.

2. El proyecto *Analogías. Historias vinculadas para la integración desde la perspectiva de la Fundación ÉTNOR*

El propio proyecto definió desde el principio diferentes ejes estratégicos, dentro de los cuales estaba el *Dispositivo de Mediación Empresarial* (Eje 3), cuyo objetivo general era “incrementar las posibilidades de inserción laboral de colectivos desfavorecidos y en riesgo de exclusión social, mediante la implicación y responsabilidad del tejido empresarial en la inserción laboral de dichos colectivos, difundiendo medidas de sensibilización y de responsabilidad social de la empresa entre los empresarios e intermediando la oferta con la demanda”.

En definitiva, se trataba de cooperar y trabajar también con el ámbito empresarial, evitando así caer en el error habitual de centrarse sólo en los colectivos desfavorecidos, olvidando las otras contrapartes necesarias para lograr los objetivos fijados de inserción laboral.

En este ámbito concreto es en el que la Fundación ÉTNOR ha desarrollado todas sus actividades dentro del proyecto.

La Fundación ÉTNOR es una entidad apoyada por empresarios, directivos, administración pública y profesores universitarios, especialmente del ámbito de la ética empresarial, cuya finalidad es la “promoción, difusión y reconocimiento de los valores éticos implícitos en la actividad económica y en las organizaciones públicas y privadas”. Con este objetivo lleva trabajando desde 1991 a través de la investigación aplicada en el ámbito de la ética empresarial, la formación de directivos en activo y estudiantes universitarios y el asesoramiento en este campo a distinto tipo de organizaciones.

El marco conceptual dentro del cual ÉTNOR ha desarrollado su participación en el proyecto es el de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE).

La Comisión Europea hizo público lo que entendía por RSE a través de su Libro Verde *Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de la*

Empresa, donde se define la RSE como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.”

Por otro lado, afirma el mismo documento, “las prácticas responsables de contratación, en particular las no discriminatorias, podrían facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, desempleados de larga duración y personas desfavorecidas. Dichas prácticas son fundamentales para conseguir los objetivos de reducción del desempleo, aumento de la tasa de empleo y lucha contra la exclusión social previstos en el estrategia europea de empleo.”

Partiendo de esta idea, se pretendía hacer a las empresas partícipes de nuestros objetivos, pues entendíamos que, de ninguna otra manera, conseguiríamos alcanzar con éxito los retos planteados.

Necesitábamos, pues, contar con *empresas ciudadanas*, esas empresas que se saben parte de la sociedad civil y que, por tanto, les preocupa su contexto y su entorno y están dispuestas a aportar sus capacidades para hacer frente a los retos presentes y futuros.

Por otro lado, ésta ha sido siempre la manera en la que ÉTNOR ha entendido la ética empresarial y la responsabilidad social de la empresa, como algo que debía construirse con las empresas y no contra las empresas.

Sin duda, que un proyecto cuya finalidad era la integración sociolaboral de personas y colectivos desfavorecidos apostara por la RSE como un eje estratégico era y es una innovación importante, pues permitía incorporar la perspectiva de la empresa a una cuestión que, aunque les afecta directamente, siempre se había dejado fuera del diseño de las estrategias.

En este sentido, la Fundación ÉTNOR pretendía hacer de puente entre los colectivos desfavorecidos, con los que trabajaban otras entidades del proyecto, y la empresa, pues estos últimos son una parte imprescindible para la solución de los problemas de exclusión social.

La empresa socialmente responsable se convierte así en una organización facilitadora, no sólo de la ciudadanía legal de colectivos como los inmigrantes, sino de la ciudadanía social y económica de estos y otros colectivos desfavorecidos, a través de su incorporación a la empresa.

Por tanto, la empresa ciudadana se convierte en un agente social de primer orden y posibilita con su colaboración la cohesión social y la lucha contra la discriminación laboral.



Pero conscientes de que la responsabilidad en este terreno no es sólo de las empresas, sino que ha de ser compartida con otro tipo de organizaciones como son las Administraciones Públicas, se inició también un trabajo de sensibilización de éstas últimas en los temas relacionados con la RSE.

En concreto, se trabajó con la Administración Pública una de las herramientas concretas que éstas pueden implementar como muestra de su responsabilidad social, las cláusulas sociales.

Entendíamos este concepto, tomando las palabras de Santiago Lesmes, experto en la materia, como “la inclusión de aspectos de política social en los procesos de contratación pública, y concretamente la promoción de empleo para personas en situación o riesgo de exclusión social con el objetivo de facilitar su incorporación sociolaboral”.

De este modo, conseguíamos cerrar un círculo de colaboración y cooperación que entendíamos que era el círculo virtuoso necesario para iniciar un camino en el que estábamos poniendo las primeras piedras, aunque éramos conscientes que era un trabajo de largo plazo.

Un último elemento a destacar en este apartado es la colaboración constante que se ha mantenido desde el inicio con otros proyectos de la Comunidad Valenciana que tenían también entre sus objetivos la colaboración con empresas. En concreto, con el proyecto EQUAL Ancora, coordinado por el Ayuntamiento de Gandía, y el proyecto EQUAL Compass, coordinado por la Diputación de Castellón.

Con esta colaboración se pretendía, no sólo aprender de las buenas prácticas puestas en marcha por otras iniciativas EQUAL, sino también explorar la posibilidad de implementar estrategias globales que permitieran avances de nuestra Comunidad Autónoma en las materias que estábamos trabajando.

3. Acciones llevadas a cabo por la Fundación ÉTNOR dentro del proyecto *Analogías. Historias vinculadas para la integración*

Dentro de los ámbitos de trabajo que se han definido en los apartados anteriores, la Fundación ÉTNOR ha trabajado de manera especial en el área de fomento de la Responsabilidad Social de la Empresa, aunque también lo ha hecho de manera tangencial en el Área de Inserción Laboral, ambos dentro del Eje Estratégico denominado *Dispositivo de mediación empresarial*.

En lo que respecta al área relacionada con la Responsabilidad Social, se han desarrollado tareas de difusión, formación y asesoramiento tanto a las empresas como a la administración pública sobre estas cuestiones, buscando como objetivo último la generación de un mayor número de demandas de empleo para los colectivos desfavorecidos con los que se estaba trabajando en el proyecto.

En relación con el área de Inserción Laboral se trabajó con diferentes empresas la posibilidad de establecer convenios de colaboración que nos permitiera tener acceso directo y concreto a sus demandas de empleo, de manera que éstas se pudieran cruzar, e incluso adaptar, con la oferta de empleo que surge de la relación de las entidades miembros del proyecto con los colectivos desfavorecidos. Finalmente, se han conseguido establecer en el marco del proyecto, y gracias a la participación de otras entidades de la Agrupación de Desarrollo, tres convenios de colaboración con empresas de diferentes sectores.

Por otro lado, también se han llevado a cabo tareas de sensibilización, tanto a las empresas y organizaciones empresariales como a la opinión pública en general, sobre los avances que puede suponer el desarrollo de organizaciones públicas y privadas socialmente responsables.

Estas son algunas de las acciones concretas llevadas a cabo por la Fundación ÉTNOR en el marco del proyecto EQUAL *Analogías. Historias vinculadas para la integración*:

Curso de verano en la Universitat Jaume I de Castellón: “Responsabilidad Social de la Empresa: entre la ética y la estrategia”

Durante los días 11 a 14 de julio de 2005 se celebró un curso de verano en la Universitat Jaume I de Castelló, cuyo título era “Responsabilidad Social de la Empresa: entre la ética y la estrategia”.

El objetivo del mismo era responder a tres cuestiones básicas en relación con la Responsabilidad Social de la Empresa: ¿por qué las empresas deben ser socialmente responsables?; ¿en qué consiste esta responsabilidad?; y ¿cómo llevar a cabo respuestas adecuadas para desarrollar la RSE?

Para dar respuesta a estos interrogantes se contó con expertos de reconocido prestigio, tanto desde la vertiente práctica como desde la vertiente académica.

Talleres de Trabajo sobre RSE

Con el objetivo de favorecer un mayor acercamiento y conocer de primera mano su opinión, se realizaron dos talleres de trabajo sobre integración de colecti-



vos desfavorecidos y Responsabilidad Social de la Empresa con directivos de empresa, por un lado, y empresarios y organizaciones empresariales, por otro lado.

Para la realización de dichos talleres fueron fundamentales las visitas y entrevistas personales realizadas en los primeros meses del proyecto con diferentes organizaciones y directivos miembros de la Fundación ÉTNOR.

El objetivo fundamental que perseguía el Taller de Trabajo que se realizó con los directivos de empresa, especialmente de áreas de Recursos Humanos, era reflexionar con ellos, sobre las principales dificultades prácticas con las que ellos se enfrentan en su día a día en relación con la integración de las personas de colectivos de exclusión.

En este taller, además de una introducción conceptual sobre la RSE, la empresa Consum Sdad. Coop. expuso su política de integración de colectivos desfavorecidos, sacando a la luz las principales dificultades a las que habían tenido que hacer frente. Por último, se mostraron las diferentes herramientas que el proyecto *Analogías. Historias vinculadas para la integración* disponía para cooperar con las empresas en la puesta en marcha de políticas activas de integración laboral de grupos en riesgo de exclusión social.

En lo que respecto al Taller de Trabajo con empresarios y organizaciones empresariales, éste se enfocó, fundamentalmente, hacia el papel que la empresa puede y debe jugar como agente social en la sociedad actual.

Algunas de las principales aportaciones que, a modo de resumen, surgieron de ambos talleres fueron las siguientes:

- Se percibe un nuevo rol de la empresa como nuevo agente con un claro papel social.
- Se hace referencia al Modelo Social Europeo, en el que está presente la cohesión social, como marco en el que las empresas deben desarrollarse de manera socialmente responsable.
- Se ha ampliado la noción de beneficio y de beneficiarios de las acciones de la empresa. No se trata sólo de filantropía, sino de un nuevo planteamiento del modelo de empresa.
- Hay que hacer un esfuerzo por valorizar la RSE, ya que, de ese modo, aparecerá reflejada también en la cuenta de resultados.
- El planteamiento que los directivos se hacen a la hora de integrar colectivos desfavorecidos es reactivo, es decir, por necesidades propias de la empresa, pero no por convicción.

- Hay que trabajar en dos campos: la inserción, a través de políticas, y la formación, como medida de integración laboral.
- Existe una mayor dificultad a la hora de aproximar la RSE a las PYMES, aunque hay que tener en cuenta que el tejido empresarial de la Comunidad Valenciana está compuesto, fundamentalmente, de este tipo de empresas.
- Es importante que las grandes empresas hagan de cabecera, ya que esto puede arrastrar a las PYMES hacia la RSE.
- Es necesario prever mecanismos de formación e inserción previos a la inserción laboral de estos colectivos.
- La empresa no puede solventar todos los problemas por sí sola, sino que hay que trabajar con otras organizaciones e instituciones públicas y privadas para poder abordar las problemáticas que se plantean en torno a la RSE.

Encuentro Internacional “Ética de la empresa, integración social y ciudadanía corporativa”

Relacionado con uno de los objetivos fundamentales del proyecto EQUAL, “la formación de actores clave para la puesta en marcha de los dispositivos creados” se realizó un encuentro internacional en el que participaron académicos de diferentes universidades europeas, técnicos de la Agrupación de Desarrollo, agentes sociales, personas relacionadas con el tejido empresarial valenciano y público en general.

Además, respondiendo también a la filosofía de los proyectos europeos participaron profesores de diferentes universidades y centros de investigación de Europa, especialmente de la Universidad de Munich.

El objetivo fundamental del encuentro fue reflexionar sobre la importancia del compromiso de las empresas como mediadoras de ciudadanía a través de la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos.

La realización de este encuentro fue, además, una buena oportunidad para que dialogaran y mostraran las diferentes posturas y perspectivas que en torno a este tema tienen, en ocasiones, las diferentes partes implicadas.

El encuentro abordó, por tanto, dos de las cuestiones fundamentales que se han trabajado en el proyecto: la responsabilidad social de la empresa y la integración social de colectivos desfavorecidos.



Dicho encuentro contó con la colaboración extraordinaria de la Universidad de Munich y la Universitat de València.

En el encuentro participaron como ponentes profesores y expertos de diferentes universidades europeas: Universidad de Munich, Universitat de València, Universidad de Nottingham, Universidad Uribe de Amsterdam, Escuela de Negocios Huddersfield, Universidad de Vilnius, Universidad de Nyenrode y Universidad de Halle.

La dirección del encuentro corrió a cargo del Profesor Jesús Conill, Catedrático de Ética de la Universitat de València y Patrono de la Fundación ÉTNOR, y el Profesor Christoph Lütge, profesor de Ética de la Universidad de Munich.

El público a quien iba dirigido dicho encuentro fue, de manera especial, a los técnicos de las entidades que conforman la Agrupación de Desarrollo del proyecto, aunque también se difundió entre personas, grupos e instituciones de Valencia que están trabajando en estas áreas.

Talleres sobre cláusulas sociales

Como se decía anteriormente, otro de los ámbitos de trabajo en el que se ha centrado la participación de ÉTNOR ha sido el de las cláusulas sociales.

En este sentido, se llevaron a cabo dos acciones: por un lado, un taller de trabajo con secretarios e interventores de diferentes Ayuntamientos del área metropolitana de la ciudad de Valencia y, por otro lado, una jornada específica de sensibilización con diferentes responsables de área (intervención, secretaría, contratación, etc.) del Ayuntamiento de Valencia (cofinanciador del proyecto).

En ambas acciones se contó con la colaboración de Santiago Lesmes, experto en el tema de cláusulas sociales.

Sin duda, éste fue un primer paso importante en un campo novedoso como éste, que permitirá continuar trabajando una vez acabado el proyecto.

4. Principales conclusiones de las acciones de ÉTNOR dentro del proyecto

Predisposición de los empresarios y directivos

Hoy en día, a pesar de los erróneos estereotipos que a veces existen, hay un campo amplio de colaboración entre lo que se suele entender como “tercer sector” y el tejido empresarial.

En este sentido, a lo largo de las actividades que se han realizado con

empresarios y directivos se ha encontrado una voluntad clara de colaboración en la resolución de problemas sociales, como es la integración de colectivos desfavorecidos.

Seguramente, a esto ha ayudado mucho el surgimiento y desarrollo de los temas relacionados con la Responsabilidad Social de la Empresa, que ha puesto sobre la mesa la necesidad de un nuevo rol de las empresas en nuestro contexto actual.

Dificultad de acercar el concepto de RSE a las PYMES

Sin embargo, a pesar de lo anterior, sigue habiendo dificultades importantes para acercar este discurso a las PYMES, que son las que conforman básicamente el tejido empresarial valenciano.

Seguramente esto está relacionado con las estructuras reducidas de este tipo de empresas y su, en algunas ocasiones, falta de profesionalización de los directivos que manejan la empresa.

A pesar de esto, éste sigue siendo uno de los grandes retos a abordar en relación con las cuestiones de integración social, tal y como también se indica en la última comunicación de la Comisión Europea en relación con la Responsabilidad Social de la Empresa.

Dificultad a la hora de resolver los problemas cotidianos de integración

Es necesario desarrollar herramientas y protocolos que ayuden en el día a los directivos de empresa a resolver los problemas cotidianos de la integración de colectivos desfavorecidos.

En muchas ocasiones, estos directivos se sienten desbordados por dificultades que ellos solos no pueden resolver o que están fuera de las posibilidades de actuación de la propia empresa.

En este sentido, es muy importante la colaboración continuada entre las entidades que trabajan con estos colectivos y los directivos encargados de gestionar la integración de estos.

Concepción de la integración sociolaboral como un todo complejo

La integración sociolaboral de los colectivos desfavorecidos no es una cuestión que pueda solventarse de manera individual por parte de la empresa, sino que necesita de una gestión en la que abordar diferentes facetas de este problema.

Como un ejemplo claro de esto, muchos de los directivos que acudieron al taller de trabajo que se mencionaba anteriormente señalaban como un proble-



ma para la integración real y efectiva de algunos colectivos el problema de la escolarización de los hijos de estos colectivos.

Por tanto, la integración sociolaboral ha de abordarse como un todo complejo al que darle respuesta desde diferentes agentes de la sociedad civil.

Europa como marco de la solución a los problemas de integración

Las empresas con las que hemos trabajado y colaborado a lo largo del proyecto afirman de manera clara que, tanto las cuestiones relacionadas con la Responsabilidad Social de la Empresa como las que tienen que ver con la integración de colectivos desfavorecidos, han de plantearse desde el punto de vista del marco europeo.

Estas no son cuestiones que puedan resolverse de manera concreta en una ciudad o comunidad autónoma, sino que se necesita de la colaboración y de la concienciación europea, ya que es necesaria la construcción de un modelo europeo de empresa y de sociedad que permita llevar adelante estas cuestiones.

RSE como una propuesta en la que ganan todos

Hoy en día se está invirtiendo la tendencia de la Responsabilidad Social de la Empresa, entendida hace un tiempo como algo ligado más a la filantropía o la acción social, pasando a percibirse como algo en la que todas las partes afectadas salen ganando.

Parece, pues, que la dicotomía entre ética y empresa o ética y economía empieza tímidamente a desaparecer, surgiendo una tendencia a percibir que la empresa ética también puede ser rentable, además de justa.

Esto puede acercar las cuestiones de la integración sociolaboral de los colectivos desfavorecidos, más que a una cuestión de caridad, a un tema de justicia.

El papel de la Administración pública

La Administración Pública debe jugar un papel fundamental en las cuestiones de la integración de colectivos desfavorecidos. No se trata tanto, según los directivos y empresarios, de subvenciones o ayudas económicas, sino de que ésta ayude a resolver los problemas añadidos a la integración de los colectivos desfavorecidos en las empresas.

Por otro lado, la incorporación de cláusulas sociales por parte de la Administración Pública en sus prácticas de contratación será un buen aliciente para que las empresas incorporen las cuestiones relacionadas con la RSE, especialmente las que tienen que ver con la inclusión de colectivos desfavorecidos.

2 La Responsabilidad Social de la Empresa y la ética empresarial

ADELA CORTINA

Catedrática de Ética y Filosofía Política de la Universitat de València y Directora de la Fundación ÉTNOR

JESÚS CONILL

Catedrático de Ética y Filosofía Política de la Universitat de València

1. La Responsabilidad Social de la Empresa es una dimensión de la Ética Empresarial

Ciertamente, la noción de “responsabilidad social” tiene una larga historia en el mundo de las empresas¹. Sus precedentes se remontan a los años veinte del siglo pasado, con la idea de que las empresas administran recursos sociales; cobra fuerza en los años cincuenta, ligada al rápido incremento de tamaño y poder de las empresas americanas; y a partir de los setenta empieza a plantearse la responsabilidad social como un elemento que debe incorporarse a los procesos de planificación estratégica, incluso como una herramienta importante para el progreso social en una sociedad pluralista².

Sin embargo, es en el cambio de siglo y milenio cuando cobra un protagonismo inusitado en el nivel global y en el local, porque dos acontecimientos al menos le han dado una relevancia inesperada. El primero es el hecho de que Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas, propusiera a las empresas, a las organizaciones cívicas y a las laborales un Pacto Mundial en 1999, ante el Foro Económico de Davos, con el propósito de extender los beneficios de la globalización a todos los seres humanos.

Elijamos -decía- unir el poder de los mercados con la autoridad de los ideales universales. Elijamos reconciliar las fuerzas creadoras de la empresa privada con las necesidades de los menos aventajados y con las exigencias de las generaciones futuras.

Parecía dar a entender Annan con estas palabras que orientar el mercado en un sentido u otro es una cuestión de elección, no de fatalismo insuperable, y proponía como brújula para las decisiones empresariales respetar y promover nueve principios, que más tarde se ampliaron a diez, y hacen referencia a derechos humanos, laborales, medioambientales y al compromiso de eludir prácticas de corrupción.



Con ello venía a reconocer, entre otras cosas, que si queremos orientar la globalización de otro modo, de un modo que beneficie al conjunto de los seres humanos, el poder político ha de tomar cartas en el asunto, pero no sólo él: también las empresas, el “Sector económico”, y también ese “Sector social”, que va forjando una Sociedad Civil Global. La globalización señala, entre otras cosas, el comienzo de una nueva era, la *Era de los Nuevos Protagonistas* del cambio social, que son las empresas, los ciudadanos y las organizaciones cívicas.

En 2001 se produjo el segundo acontecimiento decisivo. La Comisión de la Unión Europea propuso el célebre *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, con el propósito de “convertir a la economía europea en la más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos y mayor cohesión social”. Para lograrlo se invitaba a las empresas a invertir en su futuro, llevando a cabo un triple balance económico, social y medioambiental, que permitiera el avance en paralelo del crecimiento económico, la cohesión social y la protección del medio ambiente. Tres claves para una economía que no quiera hacer nada extraordinario, sino simplemente sus deberes.

Algunos años más tarde al menos 2000 empresas de más de 80 países y también alguna administración pública (ayuntamiento, e incluso gobierno), se han adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y el Parlamento Europeo, por su parte, propone integrar el concepto de responsabilidad social en todos los ámbitos de competencia de la Unión y crea un “Foro Multistakeholder”, que realiza trabajos en el seno de la Unión de modo continuado y presenta sus informes en los tiempos acordados.

La ética de la empresa, por su parte, puede exhibir una historia todavía más acreditada. Si nos referimos con el término “empresa” al tipo de organización que se propone crear riqueza sirviéndose del mecanismo propio del mundo moderno, que es, en principio, el afán de lucro, podemos decir que la ética de la empresa, aunque no con ese nombre, nace al menos con la obra de Adam Smith, creador del liberalismo económico y uno de los padres de la economía moderna³. Porque conviene recordar que Adam Smith era profesor de Filosofía Moral y su preocupación por el origen de la riqueza de las naciones hundía sus raíces en la preocupación moral por generar mayor libertad y felicidad. De donde puede decirse con Jesús Conill que la economía moderna, y en su seno las empresas, nació en el marco de un *horizonte ético*⁴.

Sin embargo, es también en los años setenta del siglo XX cuando la ética empresarial se pone nuevamente de actualidad de una manera sumamente explícita, a raíz de escándalos financiero-políticos, como el del “caso Watergate”, que sembraron la desconfianza hacia políticos y empresarios. Recuperar los principios y valores éticos en el mundo empresarial se hacía imprescindible, y a partir de entonces proliferaron las publicaciones, cátedras e institutos, y los cursos de ética de la empresa⁵.

A principios del Tercer Milenio el discurso de la responsabilidad social empresarial tiene sin duda una presencia global y local inusitada. Se multiplican los cursos, publicaciones, asignaturas universitarias sobre el tema, aumenta el número de instituciones que ayudan a las empresas a gestionar su responsabilidad, las empresas más sólidas se dotan de un Departamento de Responsabilidad Social Corporativa, incluyen el triple balance en sus Memorias, se esfuerzan por aparecer bien situadas en los índices de responsabilidad social, y son conscientes de que todo ello fomenta la confianza de inversores y clientes y, por lo tanto, favorece la supervivencia y progreso de la empresa. Sin duda, es un auténtico fenómeno en el nivel local y en el global. Sin embargo, la ética empresarial, bien arraigada en escuelas de negocios, institutos, universidades y publicaciones, no parece despertar igual interés en las empresas. ¿Por qué razón?

Tal vez porque se desconoce qué es la ética, y prueba de ello es el siguiente párrafo del *Libro Verde* de la Unión Europea:

para responder a la necesidad de incluir la responsabilidad social en la formación de los directivos y trabajadores actuales y de prever las cualificaciones que necesitarán los directivos y los trabajadores en el futuro, es normal ofrecer en las carreras de empresariales cursos y módulos de ética empresarial, aunque sólo suelen abarcar una parte de lo que se entiende por responsabilidad social de la empresa⁶.

Ante un texto semejante sólo cabe pensar que quien lo escribió no sabe qué es la ética empresarial, o bien que no lo saben esos profesores a los que conoce y que imparten los módulos de que habla. *Porque la ética empresarial no es una parte de la responsabilidad social, sino justo al revés: la responsabilidad social es una dimensión de la ética empresarial.* Y si la responsabilidad social no quiere quedar reducida a cosmética, a burocracia, o a ambas cosas, tiene que hundir sus raíces en una sólida ética empresarial.

En efecto, hace unos meses comentaba *Cinco Días* que George Kell, presidente del Pacto Mundial, había pedido a las empresas adheridas a él informa-



ción sobre sus progresos en las prácticas de responsabilidad social, comunicándoles que, de no hacerlo en dos años, se les consideraría “inactivas” en el Pacto. A la vez se facilitaba urbi et orbi una guía de ayuda práctica para que las empresas puedan comunicar sus progresos en relación con alguno o algunos de los principios y conocer las experiencias ajenas. ¿Por qué hace falta este aviso? ¿Es que en algunos casos se trata de hacerse la foto firmando el Pacto y de echarse a dormir?

En algunos, e incluso en muchos casos, desde luego que sí. La ética “vende”, es decir, publicitar la apuesta por prácticas éticas atrae y no repele, genera buena reputación, y por eso puede manipularse, quedarse sólo en la apariencia de una buena actuación que funciona como reclamo. Como todo lo valioso en esta vida, como todos los grandes ideales que pueden manipularse precisamente porque atraen.

Pero también la opción por la responsabilidad social puede quedar todavía en un ejercicio de competencia entre las empresas que pueden permitirse tener un departamento donde idear actuaciones que no hayan pensado los competidores, esforzarse por aparecer en los rankings más conocidos y cumplir con las exigencias burocráticas. Ocurre entonces lo que en el caso del célebre libro *En busca de la excelencia*, que vio poco después aparecer *El coste de la excelencia*, porque los directivos “excelentes”, de puro competir, habían enfermado y se veían obligados a someterse a un tratamiento.

La responsabilidad social no puede consistir en una competencia febril de los respectivos departamentos por aparecer en todos los rankings, pensar en los colectivos desfavorecidos, apoyar obras cuasi benéficas, todo ello con el fin de generar capital simpatía y buena reputación. Entre otras cosas, porque no es de esta lucha febril de donde surge la buena reputación. La responsabilidad social, por el contrario, como en algún lugar he apuntado, debe asumirse *como una herramienta de gestión, como una medida de prudencia y como una exigencia de justicia*. Tres elementos que nos llevan al terreno propio de la ética, como veremos, después de aclarar qué entendemos por responsabilidad social de las empresas.

2. Empresas inteligentes. El pueblo de demonios

Aunque no hay acuerdo al respecto, sino que las discusiones sobre qué sea responsabilidad social de la empresa se multiplican, considero que dos ideas clave pueden servir como hilo conductor.

La primera, aquella famosa caracterización de Milton Friedman que levantó ampollas en 1970: la responsabilidad social consiste en aumentar el beneficio para el accionista, porque la empresa es un instrumento del accionista, que es su propietario. El sujeto ante el que la empresa es responsable es el *shareholder*, el accionista.

Sin embargo, pronto el centro de gravedad se vio desplazado desde los accionistas a todos los *stakeholders*, a todos los *afectados* por la actividad de la empresa: accionistas, trabajadores, clientes, proveedores, contexto social, medio ambiente y Administración Pública. La responsabilidad ante todos ellos podría sintetizarse en la fórmula que presenta el *Libro Verde* de la Unión Europea: “integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con los interlocutores”.

A primera vista, parece que nos encontramos ante dos concepciones contrapuestas. Y, sin embargo, a mi juicio, no es éste el caso, porque en realidad cualquier lector avisado se percató de que la fórmula de Friedman no ha sido arrumbada, sino más bien subsumida en una nueva, más inteligente: la empresa verdaderamente prudente se percató de que, si tiene en cuenta los intereses de los afectados en el diseño de las estrategias de la empresa, ciertamente les beneficiará, pero también aumentará el beneficio del accionista.

Como bien decía Kant, y yo me he permitido repetir en ocasiones, “hasta un pueblo de demonios” prefiere el Estado de Derecho, aunque tengan que sacrificar parte de su libertad natural: hasta un pueblo de seres sin sensibilidad moral se daría cuenta de que le conviene formar un Estado y someterse a él, porque, aunque tengan que sacrificar algunas de sus apetencias, ganarán en tranquilidad y paz. “Hasta un pueblo de demonios”, hasta un conjunto de empresas que entiende que su única meta es el lucro, se dará cuenta de que le conviene asumir la responsabilidad social. Pero para eso hace falta añadir lo que Kant agregaba: “con tal de que tengan inteligencia”⁷. Las empresas inteligentes saben que les conviene asumir la responsabilidad social. De ahí que el discurso sobre ella esté teniendo un enorme éxito en el mundo de las empresas.

A ello se añade el hecho de que diseñar parámetros de responsabilidad social permite a las organizaciones “medir” su progreso. Ciertamente, sabemos que los intangibles nunca son totalmente susceptibles de medida, pero traducirlos en números o en valoraciones cualitativas permite saber si hemos dado pasos hacia delante o seguimos estancados, aunque con ello no hayamos captado realmente la calidad moral de la organización.



De lo que venimos diciendo se sigue que la responsabilidad social *no consiste en mera filantropía*, no se trata de realizar acciones de beneficencia, desinteresadas, sino en diseñar las actuaciones de la empresa de forma que tengan en cuenta los intereses de todos los afectados por ella y sea medible el deseable progreso. La idea de beneficio se amplía al económico, social y medioambiental, y la de beneficiario, a cuantos son afectados por la actividad de la empresa. La responsabilidad social ha de convertirse en una herramienta de gestión.

Como *herramienta de gestión*, debe formar parte del “núcleo duro” de la empresa, de su gestión básica, no ser “algo más”, no ser una especie de limosna añadida, que convive tranquilamente con bajos salarios, mala calidad del producto, empleos precarios, incluso explotación y violación de los derechos básicos. La buena reputación se gana con las buenas prácticas, no con un marketing social que funciona como maquillaje de un rostro poco presentable.

Y conviene recordar que todo lo que debe formar parte del núcleo duro de la empresa afecta a su *ethos*, a su *carácter*, no es una adquisición puntual, que vale para un tiempo porque está de moda, *sino que ha de transformar el carácter de la empresa desde dentro*. De eso, justamente, trata buena parte de la ética: del carácter que es preciso asumir día a día, que dura, no sólo un instante, sino en el medio y largo plazo. La responsabilidad social tiene que formar parte indispensable de la vida de la empresa, porque ha de incorporarse a su entraña, transformándola internamente.

Ahora bien, junto con ser una herramienta de gestión, y tal como la hemos concebido, es también una *medida de prudencia*. Como medida de prudencia, permite convertir a los afectados en cómplices de una aventura que debe perseguir el beneficio común en una época en que la celeridad de los cambios más aconseja tener amigos que adversarios, cómplices que enemigos.

La empresa inteligente ejerce esa virtud, la más valorada por el mundo clásico, la virtud de la prudencia, y toma nota de que sobrevivir en el medio y largo plazo, generando nuevos clientes, exige implicarlos en la actividad empresarial, hacerles coprotagonistas de esa actividad, en vez de hacerles sentir que son manipulados por un grupo de directivos y accionistas, a quienes no interesan en modo alguno sus expectativas hacia la empresa.

La prudencia –conviene también recordarlo– era la virtud ética por excelencia para el mundo clásico, porque es la que permite articular la recta razón con el deseo recto, es la que permite discernir cuál es el término adecuado en

cada caso entre el exceso y el defecto⁸. De ahí que sea tarea de la ética ayudar a tomar decisiones prudentes, generando las predisposiciones, los hábitos necesarios para tomarlas. Esos hábitos, cuando predisponen a tomar buenas decisiones, se llaman virtudes, o mejor, *aretai*, “excelencias del carácter”. La empresa excelente, mediante la actuación continua, se predispone a tomar decisiones prudentes, una de las cuales consiste en asumir e incorporar a su carácter la responsabilidad social.

Pero con esto no basta, porque lo radical es ir a la raíz. Ciertamente, la responsabilidad social, para serlo, ha de enraizar en el carácter de la organización, generando los hábitos necesarios para actuar de una forma excelente, desde la convicción de que hacerlo así es lo que corresponde, ejerciendo –entre otras– la virtud de la prudencia. Y esto le permite no quedar reducida a cosmética y a burocracia. Pero existe otro lado insobornable de la ética, que es la justicia. Y la justicia exige, a comienzos del Tercer Milenio, tener en cuenta que los *stakeholders*, los afectados por la actividad empresarial, son a la vez, e indisolublemente, *interesantes para* la supervivencia de la empresa, e *interesantes por* sí mismos.

Es justo tener en cuenta a cualquier afectado por la actividad de la empresa a la hora de tomar las decisiones que le afectan, pero no sólo porque es *interesante para* la supervivencia de la empresa, que sin duda lo es, como comprende adecuadamente el “pueblo de demonios”, sino también porque es interesante *por sí mismos*, como comprende adecuadamente un “pueblo de personas”, con inteligencia y también con sensibilidad moral. Por eso hay una obligación moral con todos los afectados, que no debe eludir una organización justa⁹.

Ciertamente, es posible elaborar leyes de responsabilidad social y, aunque hay diferencias entre los países, en estudiar este extremo está la comisión de expertos nombrada por el Gobierno en nuestro país. Ante tal posibilidad los espíritus se dividen. Mientras sindicatos y organizaciones cívicas consideran insuficientes las iniciativas voluntarias para salvaguardar los derechos de los trabajadores y los ciudadanos y piden un marco con unas normas mínimas que garanticen reglas de juego equitativas, las empresas subrayan la naturaleza voluntaria de la responsabilidad social, insistiendo en que los mínimos ya están legislados y una “ley de responsabilidad social” no haría sino anular la creatividad y el carácter innovador de la empresa, amén de la dificultad que entraña legislar un “hasta dónde” en el ámbito social. La cuestión continúa en disputa, pero al menos una cosa es clara: que con ley o sin ella, *carácter y justicia* constituyen



ese humus de la ética de la empresa que da sentido a una responsabilidad social resuelta a no dejarse reducir a cosmética y burocracia.

Justamente, del carácter, las metas, los valores, y del valor de los afectados “para” la empresa y “en sí” es de lo que trata la ética empresarial. El triple balance -económico, social y medioambiental- es una parte suya, y sumamente importante; pero sin enraizar en los demás elementos la empresa no está “en su quicio y vital eficacia”.

3. Empresas éticas. El pueblo de personas

La conjunción de los vocablos “ética” y “empresa” sigue siendo extraña para el común de las gentes. Sin embargo, un mínimo de reflexión muestra algo tan real como que la actividad empresarial es actividad humana y, por lo tanto, puede ser moral o inmoralmemente llevada a cabo; que la empresa, como institución, tiene repercusiones sociales y, por lo tanto, es la sociedad quien tiene que darla por buena; y, por último, que la empresa, como organización, es un conjunto de personas, cuyas relaciones pueden ser humanizadoras o deshumanizadoras. Las empresas, en consecuencia, igual que las demás instituciones humanas, pueden estar “altas de moral” o “desmoralizadas”, pero nunca ser amorales, nunca estar “más allá del bien y el mal” moral.

Es verdad que ha existido y existe una marcada tendencia a entender que la moral es una cuestión individual, personal. Sin embargo, en este tiempo hemos dado en recordar claramente que las organizaciones, como la empresa, son grupos humanos que inevitablemente se orientan por valores, hasta el punto de que en los últimos tiempos una nutrida bibliografía entiende las empresas desde la cultura que asumen, desde el conjunto de valores por los que se orientan. En entornos cerrados las empresas se mueven por normas, pero en entornos abiertos y cambiantes necesitan orientarse por valores que se incorporan de un modo u otro atendiendo al contexto¹⁰. Esos valores pueden ser más o menos morales, pueden ser humanizadores o deshumanizadores, pero no existen empresas amorales como no existen personas amorales¹¹.

Me irrita este vocablo ‘moral’ -decía con sobrada razón Ortega-. Me irrita porque en su uso y abuso tradicionales se entiende por moral no sé qué añadido de ornamento, puesto a la vida y ser de un hombre o de un pueblo. Por eso yo prefiero que el lector lo entienda por lo que significa, no en la contraposición *moral-inmoral*, sino en el sentido que adquiere cuando de alguien se dice que está *desmoralizado*. Entonces se advierte que la moral

no es una *performance* suplementaria y lujosa que el hombre añade a su ser para obtener un premio, sino que es el ser mismo del hombre cuando está en su quicio y vital eficacia. Un hombre desmoralizado es simplemente un hombre que no está en posesión de sí mismo, que está fuera de su radical autenticidad y por ello no vive su vida, y por ello no crea, ni fecunda, ni hinche su destino¹².

¿Cuándo está el mundo de la empresa –podemos preguntarnos- en su quicio y vital eficacia? Para responder a esta pregunta conviene considerar tres modos de concebir la empresa, ligados a tres modos de entender la responsabilidad social¹³.

El modelo economicista, según el cual, la empresa goza de buena salud cuando logra maximizar el beneficio de los accionistas a cualquier precio, o el de los directivos que la manejan aunque no sean los dueños, a cualquier coste. Tomando como punto de partida el individualismo metodológico, se entiende que todo individuo racional tiende a maximizar el éxito en sus jugadas, y la organización empresarial, por su parte, a maximizar el beneficio de quienes han invertido en ella, o de quienes la dirigen, con la convicción de que la única motivación del mundo empresarial es el incentivo económico y que “lo que no son cuentas, son cuentos”.

Sin embargo, el modelo economicista no existe en realidad sino en lo que los clásicos del contrato social llamaron un “estado de naturaleza”, anterior al nacimiento del Estado de derecho, un estado sin ley, en el que se satisfacen las preferencias del más fuerte. Pero hasta un pueblo de demonios, hasta un pueblo formado por seres sin sensibilidad moral –decíamos- opta por un Estado de derecho, “con tal de que tengan inteligencia”. Cualquier empresa inteligente prefiere un orden legal a una guerra sin cuartel¹⁴.

El modelo institucional, por su parte, entiende las empresas como lo que son, como instituciones que nacen del contrato sellado entre aquellos que inyectan en ellas trabajo, dinero, servicios, consumo. De ahí que los firmantes del pacto tengan unos derechos, a los que corresponden deberes por parte de la organización. El supuesto modelo economicista ha de sustituirse por el modelo institucional, la diversidad de preferencias se resuelve mediante acuerdos, normas, contratos de intercambio, que deben ser cumplidos, y el interés propio se ve sometido a las reglas que presiden el intercambio, la producción y la distribución de bienes y servicios. Hasta un pueblo de demonios prefiere la empresa legal a la empresa bandolera, con tal de que tengan inteligencia¹⁵.



Sin embargo, ni las leyes pueden regular todas las relaciones humanas, ni existe el juez omnipresente, capaz de conocer y condenar las infracciones. Es indispensable el *ethos*, las costumbres que componen el carácter de la empresa y no necesitan justificarse a cada momento; la obviedad de que el éxito económico -como recuerda Sen- depende de la tecnología, la iniciativa privada, las habilidades, el liderazgo, las políticas comerciales, la eficacia de los sistemas financieros, las políticas públicas, pero también, y muy especialmente, de una ética empresarial que garantiza el cumplimiento cotidiano de los convenios con los trabajadores, los accionistas, los directivos, los proveedores, los clientes y las instituciones públicas, infundiendo confianza¹⁶.

La confianza es una parte importante del capital ético, de ese activo que cuando impregna las relaciones con trabajadores, instituciones políticas, gobiernos, consumidores, proveedores, cuando se ha adquirido, jugada tras jugada, al no defraudar las expectativas, es productivo para la vida de la empresa tanto directa como indirectamente¹⁷.

La confianza beneficia directamente a la empresa, porque aumenta la eficiencia productiva, al potenciar el espíritu de equipo y la colaboración en el trabajo, confirma el liderazgo auténtico, cohesionando a los miembros de la empresa desde valores compartidos, promueve el compromiso con la eficiencia. Pero también porque genera la buena reputación que se conquista al cumplir normas, tratar bien a los trabajadores, a los clientes, a las instituciones. Lo cual tiene una traducción, no sólo ética, sino también económica porque, en términos económicos, *la confianza permite reducir costes de coordinación externos e internos, hace menos necesarias las supervisiones, y aumenta el rendimiento*.

Con lo que viene a mostrarse que “hay mucho de cuento en eso de las cuentas”, que para engrosar la cuenta de resultados es preciso recurrir no sólo a los bienes tangibles, sino también a los intangibles, y ver de medirlos al máximo, aunque en último término siempre escapen al cálculo y la medida. Elaborar códigos éticos, formar comités de seguimiento y contratar auditorías éticas son ya actividades que las empresas toman como herramientas de gestión¹⁸. Hay mucho de cuento en eso de las cuentas.

Pero también indirectamente la confianza beneficia a la empresa excelente, porque en el conjunto de la sociedad en la que se sitúa crea un clima ético y lo refuerza, fortaleciendo el círculo virtuoso de los cumplimientos generalizados, que favorece el desarrollo económico, y debilita el círculo vicioso de la desconfianza generalizada que va minando paulatinamente la economía, porque de los incumplimientos generales no se sigue sino la ruina.

Por eso puede decir con razón el Premio Nobel de Economía Amartya Sen que una empresa ética es, sin lugar a dudas, un bien público, uno de aquellos bienes que no sólo benefician a las personas que han invertido su esfuerzo en producirlo, sino a cuantos resultan afectados por su actividad, aunque no hayan contribuido activamente a crearlo. Como ocurre con un faro del que se benefician, no sólo los que lo construyeron y los que pagaron los gastos originales y los de su mantenimiento, sino cuantos se acercan a la costa, aun sin haber empleado en el faro esfuerzo ni dinero.

La empresa ética produce un bien público en la medida en que, no sólo crea riqueza material, sino que contribuye a crear un clima de confianza, una buena sociedad, que es el auténtico “sentido de lo económico”. A la pregunta “¿tiene la ética empresarial un sentido económico?” contesta Sen afirmativamente: la ética empresarial tiene un sentido económico porque el sentido de lo económico consiste en producir riqueza material y en crear una sociedad decente¹⁹.

El modelo de los afectados. Sin embargo, ¿sigue siendo cierto todo esto en el nuevo horizonte de la globalización? ¿Sigue siendo verdad en un mundo global, en la “Sociedad de la Información y las Comunicaciones”, que compondría una tercera época de la ética empresarial²⁰?

Como bien dice Manuel Castells, “si no hay confianza en qué se es y adónde se va, si todo depende de lo bien que nos va en términos de consumo y de valorización de mercado, entonces es imposible resistir la volatilidad sistémica. Ésta sólo se resiste si sabemos qué somos, adónde vamos y dónde estamos”²¹. Sólo la empresa que se posee a sí misma, que se conoce a sí misma, es capaz de resistir a medio y largo plazo en la Jungla Global²². Conocer la identidad de la propia empresa y darla a conocer es indispensable para traspasar la volatilidad de los mercados.

Por otra parte, la presunta “Nueva Economía”, basada en el conocimiento y la capacidad informática, exige inversión para funcionar, y sigue siendo cierto que sólo se invierte con expectativas de incrementar el valor en los mercados financieros. Y para invertir se necesita confianza.

Por un camino u otro recalamos en la necesidad de confianza, que se ha convertido en uno de los activos imprescindibles en economía, en política y en la vida corriente. Pero la confianza ¿de quiénes? -podemos preguntar dando un paso más.



Porque la actividad de la empresa no afecta sólo a los que invierten en ella directamente su trabajo o su dinero. El número de los afectados por sus actuaciones, el número de los que pueden esperar legítimamente algo de ella, excede con creces al de los que han sellado el pacto con una firma a pie de página. Y cabe pensar si no sería lo más inteligente tratar de satisfacer las expectativas legítimas de todos, aunque sólo fuera por granjearse capital simpatía. Y cabe pensar si no sería lo más justo intentar *responder* a las expectativas legítimas de quienes de alguna forma dependen de la empresa para llevar adelante una vida buena.

Por eso, empresas éticas son las que se forjan un buen carácter, eligen buenas metas y se esfuerzan por alcanzarlas, y tienen por protagonistas de la actividad empresarial a los afectados por ella. Con ello sacamos a la luz un contrato no escrito, un *contrato moral* con todos los afectados por la actividad de la empresa²³, que firma implícitamente la empresa prudente y justa, como una obviedad, como un sobreentendido.

Pero precisamente por eso entiendo que se trata de algo más que un contrato, de algo que va de suyo cuando se trata de relaciones entre seres humanos, que no pueden ser sólo de instrumentalización mutua, sino que deben ser también de *respeto mutuo entre quienes mutuamente se reconocen como personas, dotadas, no de precio, sino de dignidad*, no sólo *interesantes para la empresa*, sino *interesantes por sí mismas*. Lo que late en el fondo, más que un “contrato moral”, es el reconocimiento de una *obligación moral*, el reconocimiento de que existe ya un vínculo con todos los afectados por la empresa, que no puede ser pactado porque ya existe. Ese vínculo, esa *ligatio*, que es la expresión latina, provoca en quien la reconoce una *ob-ligatio*, una obligación moral, que no puede ser pactada porque es el presupuesto a fin de cuentas de todo posible contrato legal y moral²⁴.

¹ Este estudio se inserta en el Proyecto de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico HUM2004-06633-CO2/FISO, financiado por el Ministerio de Educación y Ciencia y con Fondos FEDER de la Unión Europea; y en el Proyecto de Investigación Científica GV06/145, financiado por la Generalitat Valenciana

² D. García-Marzá, “Asesoría ética en la empresa: hacia un nuevo concepto de empresa”, en A. Cortina, *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*, Madrid, Trotta, 1994, pp.123-144; *Ética empresarial: del diálogo a la confianza*, Madrid, Trotta, 2004; Josep M. Lozano, *Ética y empresa*, Madrid, Trotta, 1999.

³ J. Conill, “Marco ético-económico de la empresa moderna”, en A. Cortina, *Ética de la empresa*, op.cit. pp.51-74.

⁴ J. Conill, *Horizontes de economía ética*, Madrid, Tecnos, 2004.

⁵ A. Cortina, “Ética de la empresa”, en A. Cortina, *Ética de la empresa*, op.cit, pp.75-94.

⁶ Apartado 65, que forma parte del punto 3 (“Enfoque global de la responsabilidad social de las empresas”).

⁷ I. Kant, *La paz perpetua*, Madrid, Tecnos, 1985; A. Cortina, *Hasta un pueblo de demonios*, Madrid, Taurus, 1998.

⁸ Aristóteles, *Ética a Nicómaco*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, Libro VI.

⁹ A. Cortina, *Ciudadanos del mundo*, Madrid, Alianza, 1997; *Hasta un pueblo de demonios*, op.cit.; Alianza y Contrato, Madrid, Trotta, 2001.

¹⁰ J.A. Moreno, *Entre el fragor y el desconcierto*, Madrid, Minerva, 2000.

¹¹ X. Zubiri, *Sobre el Hombre*, Madrid, Alianza, 1988; J.L. Aranguren, *Ética*, en *Obras Completas*, Madrid, Trotta, II, 1994, 159-501.

¹² J. Ortega y Gasset, “¿Por qué he escrito el hombre a la defensiva?”, en *Obras completas*, Madrid, Revista de Occidente, 1966 (6ª ed.), IV, 72.

¹³ Para estos tres modelos de empresa ver J. Conill, *Horizontes de economía ética*, op.cit., sobre todo, Parte IV.

¹⁴ A. Cortina, *Hasta un pueblo de demonios*, op.cit.

¹⁵ J. Conill, *Horizontes de economía ética*, op.cit.

¹⁶ A. Sen, *Desarrollo y libertad*, Barcelona, Planeta, 2000; D. García-Marzá, *Ética empresarial*, op.cit.

¹⁷ A. Sen, “Ética de la empresa y desarrollo económico”, en A. Cortina (ed.), *Construir confianza*, Madrid, Trotta, 2003, 39-54.

¹⁸ D. García-Marzá, *Ética empresarial*, op.cit.; J.F. Lozano, *Códigos éticos para el mundo empresarial*, Madrid, Trotta, 2004.

¹⁹ A. Sen, *Desarrollo y libertad*, op.cit.; “Ética de la empresa y desarrollo económico”, en A. Cortina (ed.), *Construir confianza*, op.cit. pp. 39-54; J. Conill, *Horizontes de economía ética*, op.cit.

²⁰ A. Cortina, “Las tres edades de la ética empresarial”, en A. Cortina (ed.), *Construir confianza*, op.cit.

²¹ M. Castells, “Más allá de la caridad”, en A. Cortina, *Construir confianza*, op.cit. p. 69.

²² J.Á. Moreno, *Entre el fragor y el desconcierto*, op.cit., sobre todo cap. 2 y 5.

²³ D. García-Marzá, *Ética empresarial*, op.cit.

²⁴ A. Cortina, *Alianza y Contrato*, op.cit.



Referencias bibliográficas:

- ARANGUREN, J. L. Ética, en *Obras Completas*, Madrid, Trotta, II, 1994.
- CORTINA, A., Conill, J., Domingo, A., García-Marzá, D. *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*, Madrid, Trotta, 1994.
- CORTINA, A. *Hasta un pueblo de demonios*, Madrid, Taurus, 1998.
- CORTINA, A. *Alianza y Contrato*, Madrid, Trotta, 2001.
- CORTINA, A. (ed.), *Construir confianza. Ética de la empresa en la sociedad de la información y de las comunicaciones*, Madrid, Trotta, 2003.
- CONILL, J. *Horizontes de economía ética*, Madrid, Tecnos, 2004.
- GARCÍA-MARZÁ, D. *Ética empresarial: del diálogo a la confianza*, Madrid, Trotta, 2004.
- LOZANO, J. María, *Ética y empresa*, Madrid, Trotta, 1999.
- LOZANO, J. Félix, *Códigos éticos para el mundo empresarial*, Madrid, Trotta, 2004
- MORENO, J.A. *Entre el fragor y el desconcierto*, Madrid, Minerva, 2000.
- SEN A., *Desarrollo y libertad*, Barcelona, Planeta, 2000.
- ORTEGA Y GASSET, J. “¿Por qué he escrito el hombre a la defensiva?”, en *Obras completas*, Madrid, Revista de Occidente, 1966 (6ª ed.) IV.
- ZUBIRI, X. *Sobre el Hombre*, Madrid, Alianza, 1988.

3

La función social de la empresa ciudadana

JOAQUÍN GARCÍA ROCA

Profesor de Ciencias Sociales
de la Universitat de València
Director de CeiMigra

La literatura ética actual que aborda cuestiones relacionadas con la ética empresarial ha definido a la empresa ciudadana como aquella organización que, además de estar preocupada por su legítimo beneficio, se ocupa también de su entorno y contexto. Es la empresa que, lejos de tener una *postura autista*, entiende que los problemas que se dan en su sociedad son también problemas suyos e intenta, por tanto, colaborar y cooperar en su resolución.

En este artículo partiré de esta idea, aunque extenderé el concepto de empresa ciudadana a toda aquella organización que intenta dar respuesta a una demanda de la sociedad, aunque dicha organización no tenga ánimo de lucro ni podamos, por tanto, clasificarla dentro de ninguno de las figuras jurídicas que el derecho mercantil nos provee.

Las empresas ciudadanas se caracterizan por su polivalencia y su diversidad; se pronuncian en plural y están sometidas constantemente al principio de diferenciación. Cada vez son más variadas sus expresiones por toda la geografía de lo social, con significados diferentes, cuando no opuestos; lo sorprendente no es que sean una realidad que se despliega en diversas manifestaciones, sino que a través de todas ellas mantengan rasgos comunes observables.

No hay una empresa ciudadana “como es debido”, sino que es una realidad en constante innovación y creatividad, que no consiente bien ni los fundamentalismos de la identidad, que se empeñan en sustraerle de los procesos sociales, ni la insignificancia posmoderna, que le otorga una existencia tan ligera que no tiene siquiera visibilidad pública. De este modo se evita tanto una concepción idealista y a-histórica, como una concepción errática e insustancial.

Las empresas ciudadanas se conforman como un continuo que va desde las organizaciones sociales informales, que producen servicios de proximidad, hasta las organizaciones empresariales que se inscriben en los registros mercantiles sin ánimo de lucro y se acreditan por las Administraciones públicas. En las últimas décadas, han cristalizado una multitud de iniciativas variadas



y heterogéneas en un ámbito intermedio entre las instituciones estatales y las mercantiles. Cooperativas sociales, asociaciones ciudadanas, organizaciones solidarias, empresas sociales, asociaciones de auto-ayuda, iniciativas sociales, etc., son algunas expresiones de este nuevo paisaje social. Sus fronteras son tan flexibles y elásticas que han necesitado multitud de nombres para identificarles: empresas ciudadanas, economía social, tercer sector, privado-social, tercer sistema, tercera dimensión, organizaciones non-profit, iniciativas locales, organizaciones solidarias.

Hay empresas ciudadanas que producen relaciones de proximidad en orden a promover mejores condiciones de vida y relaciones de auto-ayuda; otras se despliegan en asociaciones en las que las personas comparten sus recursos para mejorar la vida de la comunidad. Hay empresas ciudadanas que defienden causas, tutelan derechos y prestan servicios en el ámbito de la salud, de la educación, de la ecología, de la cultura, de la convivencia local o de la cooperación internacional. Hay empresas ciudadanas que responden a la democratización de la propiedad de la empresa y sus modos de autogestión y cogestión, e incluso a la idea de empresa-comunidad.

¿Cuáles son sus funciones básicas y las energías que despliegan? Para comprender su alcance y significado, utilizaremos el esquema de análisis sistémico propuesto por Easton en tres pasos consecutivos: identificación del ambiente y contexto de donde proceden las preguntas y las expectativas, para adentrarnos en la fisonomía propia y en las funciones que desempeñan. El material empírico procede de las experiencias que se han desarrollado en el programa europeo EQUAL “Analogías. Historias vinculadas par a la integración.”

1. CONTEXTOS, AMBIENTES Y OPORTUNIDADES

La empresa ciudadana está inscrita en un contexto histórico que le envuelve, le sostiene y le cuestiona. De este contexto, le vienen tanto las demandas como los apoyos, tanto las oportunidades como los riesgos. La coyuntura económica, política y cultural induce, posibilita e incentiva la aparición de las empresas ciudadanas; su aparición no es independiente de los procesos culturales, económicos y sociopolíticos, sino que manda señales de las transformaciones en curso.

El ambiente socio-económico: la nueva cuestión social

Las empresas ciudadanas se han sustanciado primariamente como productores de lo social. No son empresas con algo de social, aunque algunas de

ellas así se auto-comprenden, sino que la razón social constituye su energía fundamental. De este modo está en condiciones de transformar tanto la empresa como la asistencia, comenzando por los destinatarios de la asistencia misma y su papel en la sociedad.

Los años ochenta se presentaron como la década triunfal de la inclusión, y las expectativas de las sociedades industriales iban mayoritariamente en dirección a la incorporación casi mecánica de los sujetos marginales y de los grupos vulnerables. Las altas tasas de paro, la extensión de la pobreza, el abismo de desigualdad y la tendencia hacia la dualización requerían la presencia de todos los actores económicos, sociales, políticos y culturales a fin de superar o reducir las brechas que como agujeros negros impedían el nacimiento de la sociedad inclusiva.

Después de constatar que el crecimiento de la producción y del consumo no amplía automáticamente “el nosotros humano” sino que con frecuencia orilla y expulsa a multitud de personas a los márgenes de la sociedad, la exclusión se convierte en *la nueva cuestión social*. Asistimos a la figura de los excluidos sociales, que son personas, grupos sociales y países *arrojados* fuera del sistema y su preocupación básica es afirmarse como sujetos con derecho a vivir con dignidad. La existencia de indigentes invalidados por la actual coyuntura, de sujetos y grupos supernumerarios que ni siquiera son explotados porque carecen de competencias convertibles en capacidades, constituye un contexto generador de empresas ciudadanas.

La nueva cuestión social reclama nuevas formas de procura y de solidaridad y nuevas estrategias de sociabilidad; interroga a todas las instancias sociales, y ninguna por sí misma es auto-suficiente para abordar el desafío. Solicitan organizaciones flexibles y eficientes que puedan actuar de manera transversal con proximidad y eficiencia, al tiempo que generen movilización de diferentes actores: profesionales y no-profesionales, administraciones centrales y locales, recursos públicos y privados, y sobre todo la energía de las mismas personas vulnerables.

En este primer momento, la erradicación de la exclusión invita a explorar todas las potencialidades de la cultura de la empresa en cuanto a eficacia y a eficiencia, todas las capacidades de las Administraciones públicas en lo que se refiere a garantizar un nuevo tipo de derechos que articulen ayuda económica y participación social, y todas las capacidades de los sujetos asistidos. El resultado era una versión de las empresas ciudadanas.



Las personas y grupos excluidos no tienen un simple derecho a la asistencia sino un derecho a la inserción, que sólo pueden activar mediante su incorporación al sistema productivo y distributivo con itinerarios individualizados. En este caso, la inclusión es inseparable de la implicación activa y productiva de los ciudadanos. Esta realidad induce la irrupción de las empresas ciudadanas.

El ambiente laboral y las transformaciones de la actividad humana

La valoración del trabajo productivo ha sido el eje sobre el que se ha construido la sociedad industrial, los procesos de modernización y las políticas de integración; ha sido el cemento sobre el que se ha construido una sociedad moderna cohesionada, la puerta de entrada a los beneficios sociales y el factor esencial en la construcción de la identidad social de los individuos. El trabajo no es solamente un modo de producción, sino un hecho cultural a la altura del alcance que tuvo la invención del caballo. Hoy sabemos que esta centralidad del trabajo fue un invento reciente; en la Roma imperial, los ciudadanos construían su imperio trabajando 190 días al año, es decir, disponían de un total de 175 días feriados; en la Edad Media católica, había 160 días consagrados a fiestas religiosas, juegos, etc.

La gran intuición de la modernidad fue vincular al trabajo, las funciones asistenciales, disciplinares y protectoras. El trabajo es simultáneamente fuente de ingresos económicos, puerta de entrada a los bienes sociales, garantía de plena ciudadanía y de protección social. Del trabajo dependen las oportunidades personales de vida, ya que proporciona los medios para adquirir y ejercitar conocimientos y capacidades, pero también la propia identidad personal. Si se le pregunta a alguien “¿cómo le va la vida?” contesta según le va en el trabajo; ni por asomo responde según le va en el amor, en las relaciones, en la comunicación, hasta tal punto el trabajo ha colonizado todas las expectativas humanas.

El lugar que ocupamos en el trabajo define nuestra identidad social y el papel que cada cual desempeña en la sociedad: es empleado o desempleado antes que hijo de tal familia o perteneciente a tal pueblo. El trabajo no es solamente un modo de producción, sino la condición a partir de la cual los individuos están distribuidos en el espacio social.

En la actualidad vivimos una fuerte convulsión del trabajo y de sus funciones. La revolución tecnológica ha generado nuevas formas de producción, ha modificado los métodos y relaciones sociales, ha activado mayores habilidades laborales, ha introducido nuevas oportunidades para la formación, y, sobre todo,

ha permitido una nueva ordenación del tiempo humano que está induciendo un cambio profundo en los valores, en los imaginarios sociales y en la jornada laboral. Pero, por lo mismo, reduce la necesidad del tiempo de trabajo. Si la mecanización sustituyó la fuerza física, la automatización puede controlar sus propias operaciones y corregir sus propios errores. En un reciente estudio realizado en EE.UU. se afirma que el 72% de la fuerza laboral de EE. UU. sería sustituible por la máquina.

En segundo lugar, la búsqueda obsesiva de beneficios, a manos del capitalismo salvaje, ha roto el consenso básico por el cual lo que es bueno para el capital es bueno para el trabajo, que resultó ser el principio básico de una sociedad inclusiva. En la actualidad, lo que es bueno para el capital ha dejado de ser bueno para el trabajo. Las ganancias de los bancos o de las empresas muchas veces crecen a costa de reducir los empleos, lo que está en el origen de migraciones, marginaciones y patologías sociales.

Estas convulsiones han transformado profundamente el concepto y la organización del trabajo, que está en el origen de las empresas ciudadanas y de sus actuales funciones sociales. El trabajo como actividad y producción se convierte de este modo en el escenario privilegiado para participar activamente en la construcción social y de este modo aproximar dos mundos que estaban separados: el mundo de la producción y el de la realización personal, el de las leyes de la economía y el de los costos sociales.

El ambiente social y la transformación de los peligros

La emergencia de la sociedad de riesgo ha modificado sustancialmente el estatuto de los recursos y ha creado una nueva vulnerabilidad que exige nuevas formas de organización social y nuevos actores sociales que desbordan el propio sistema institucional y demandan nuevos compromisos sociales y profesionales.

La persistencia de los riesgos obliga a enfrentarse a situaciones de precariedad que inducen otros modos de ejercer la procura. Si los riesgos están disueltos por todo el cuerpo social y tienen un estatuto capilar, sólo la responsabilidad personal y colectiva que se extienda por toda la sociedad y se ejerza preventivamente podrá amortiguarlos. La órbita de los riesgos ya no es asistencial sino preventiva, y se sostiene sobre la responsabilidad personal y sobre las instituciones intermedias.

Entre el estar de pie (zona de la integración) y el estar caído (zona de la exclusión), aparece la zona de lo vulnerable como estadio previo a la exclusión:



jóvenes en busca de primer empleo, adultos expulsados de la reconversión tecnológica, inmigrantes venidos a la ciudad, discapacitados en busca de un lugar en el mundo etc..., basta un pequeño movimiento en la zona de la vulnerabilidad para que se caiga de lleno en la exclusión.

Los riesgos inducen la participación social, que se orienta a activar la responsabilidad personal como fuente de prevención de las amenazas, a potenciar los hábitos de corazón que cristalizan en códigos de conductas, en costumbres, en disposiciones morales e intelectuales, incluyendo en ellas los modos de pensar, sentir y querer que constituyan el sustrato cultural de la personalidad. Esta necesidad de que la empresa sea algo más que la producción y la organización eficiente y favorezca condiciones de existencia y contextos habilitantes, conforma una fuente de energía para las empresas ciudadanas.

En tiempos de peligros, las respuestas institucionales y los recursos formales, con sus respectivas providencias, se mostraban particularmente adecuados. Ante la nueva vulnerabilidad, sólo la prevención aparece adecuada, la prevención que se sostiene sobre la responsabilidad personal y el auto-cuidado, pero, ante todo, sobre la constitución de organizaciones solidarias que creen resistencias con el fin de impedir los riesgos o de amortiguar sus efectos del desarraigo o de la desafiliación. Las empresas ciudadanas se hermanan de este modo con la participación, a fin de prevenir y amortiguar los riesgos desarrollando la responsabilidad personal y las organizaciones sociales capilares. Y convierte en recursos lo que solamente eran factores de producción.

El ambiente político: la crisis del Estado de Bienestar

El nacimiento de las empresas ciudadanas coincide con la transformación del Estado social y la convulsión del Estado de Bienestar. Empresa y Estado interactúan e intercambian recursos al tiempo que se contaminan recíprocamente y producen sinergias que enriquecen a ambos.

La creación del Estado de Bienestar nace de un pacto social entre activos y jubilados, entre empleados y parados, entre sanos y enfermos, y en definitiva entre ricos y pobres. Es un pacto que constituye la base de nuestro nivel actual de interacción social y de convivencia ciudadana. Sin embargo, es una forma que necesita ser completada en aspectos sustantivos. Sin renunciar al papel activo que debe desempeñar en el ejercicio de la protección, en la distribución de los beneficios colectivos y en la compensación de las desigualdades, el Estado necesario y posible deja más espacios a las iniciativas locales y procura servir a una

ciudadanía más activa. La protección social y su distribución se ha producido históricamente a través de la familia, los vecinos, las agrupaciones, los gremios, las parroquias, las mutualidades etc.. Todavía hoy en las sociedades más avanzadas un 72% de cuidados de la salud se realizan en la familia. La protección se ha creado y distribuido igualmente en la esfera del mercado, como un bien que puede ser intercambiado a través de los medios monetarios, por los cuales se compra la protección como cualquier otro bien. Asimismo, el Estado con sus administraciones han desempeñado un papel sustancial en la protección.

Poco a poco el Estado fue ampliando sus competencias hasta constituirse en el sujeto central y casi único de la protección y de la seguridad, de la salud y de la enseñanza, de la dependencia y de la subsistencia. Progresivamente, la prueba mayor acabará siendo la cuestión del individuo frente al Estado. Por una parte se sitúa el individuo con su creatividad e iniciativa, con sus expectativas y sus organizaciones; y, por otra parte, se va creando el escenario del Estado con sus administraciones y sus burocracias, con sus leyes y sus reglamentos.

La creciente complejidad de la vida social y de las necesidades humanas no requiere de actores centrales ni hegemónicos, sino que postulan nuevos y plurales agentes sociales. Ni siquiera es posible confiar toda la gestión de las necesidades al derecho o al dinero como pretendió el Estado de Bienestar. El principio de la inclusión encuentra sus propios límites allí donde las motivaciones son necesarias para aprovechar las oportunidades que les ofrece la sociedad.

Hay bienes que se sustraen al dinero y al derecho, para ser producidos en las relaciones de proximidad y donación. Es el caso de la confianza, del reconocimiento, de los convencimientos o motivaciones de los ciudadanos. Ambos medios, derecho y dinero, muestran claros síntomas de una utilización excesiva, se utilizan en una proporción demasiado grande, y se aplican a tareas para las que están poco indicados, sobre todo en la producción de bienes relacionales.

Se reprocha a la intervención del Estado en materia social la pasividad, que neutraliza la responsabilidad personal y la ciudadanía activa en la gestión de las necesidades. Sin aceptar la tesis liberal para quien toda intervención del Estado tiene efectos necesariamente des-responsabilizantes, el compromiso con la sociedad activa ha hecho emerger las empresas ciudadanas.

Las empresas ciudadanas, en todas sus expresiones, nacen en esos lugares donde se producen los bienes relacionales y los espacios crecientes dejados a las iniciativas de los ciudadanos. El problema mayor hoy consiste en profundi-



zar, corregir y desactivar las contradicciones del individualismo mercantilizado y del colectivismo administrado. Esta operación constituye el clima, el contexto y el ambiente en el que nacen las empresas ciudadanas.

2. FISONOMIA Y FUNCIONES

Cuanto mayor es su diferenciación, más intensa es la necesidad de identificar sus rasgos sustantivos, su identidad propia y su fisonomía específica. El ambiente y el contexto inducen la creación de empresas ciudadanas que sólo cuando interactúan y se inter-afectan muestran su perfil propio y sus tareas específicas.

Los dinamismos locales comunitarios

La primera matriz de las empresas ciudadanas postula la búsqueda y producción de sinergias entre el mundo de la asistencia y el mundo de la producción, para convertir cada lugar de asistencia en un laboratorio productivo de bienestar económico y social. Lo cual sólo es posible si el sistema asistencial deja de invalidar y pasivizar a los asistidos, y la empresa es capaz de realizar actividades productivas mediante itinerarios personalizados y ambientes humanos que reduzcan la insignificancia advenida a ciertas personas vulnerables.

De este modo se ha creado un nuevo espacio intermedio entre el empleo asalariado y la actividad social que se sustancia en las mil formas que adquieren las empresas ciudadanas. Con frecuencia, la práctica de la inserción no es estrictamente un trabajo asalariado sino una actividad muchas veces ocupacional que debe servir para crear habilidades sociales, teniendo en cuenta las necesidades, aspiraciones y posibilidades de las personas más vulnerables.

Muchas empresas ciudadanas nacieron en el contexto de la economía política del des-asilamiento, cuando se intentó desarticular los manicomios y las instituciones totales, normalizar el tratamiento de los discapacitados e implicar a las personas con problemas de dependencia en su propia rehabilitación. Se clausuraban de este modo psiquiátricos, centros de beneficencia, casas de misericordia para afrontarlo desde los recursos comunitarios que a su vez se convertían en empresas sociales.

El desmantelamiento de estas instituciones sólo era posible si las empresas ciudadanas arraigaban en el territorio y en los dinamismos locales. De este modo, desarrollan las potencialidades locales y reconstruyen las redes de con-

vivencia mediante actividades autogestionadas y servicios de proximidad. Ya no es posible una gestión homogénea, burocrática y tecnocrática que enmarque a las personas en categorías jurídico-administrativas, se trata más bien de un itinerario individualizado adaptado a la situación de cada persona. Y tampoco es posible rehabilitar un proyecto de vida al margen de la participación activa del asistido en actividades productivas, ya que no hay ninguna persona, por grave y profunda que sea su deterioro, que esté en el grado cero de la necesidad.

Trabajo y actividad

La empresa ciudadana hereda, asimismo, la revolución del trabajo y experimenta nuevas funciones sociales. Existe un amplio acuerdo en que la revolución industrial está siendo superada a causa de los cambios en el carácter de la producción. La “sociedad post-industrial”, la sociedad “de la información” o del “conocimiento” constituyen intentos de identificar esta nueva revolución impulsada por las convulsiones señaladas: en lugar de situarse el trabajo productivo como articulador de la sociedad, asistimos al nacimiento de una nueva representación del trabajo. Como propugna el *Libro Verde las Políticas sociales en Europa*: “la alternativa consistiría en crear una sociedad activa en la que haya una distribución más amplia de la renta, conseguida por medios distintos de las simples transferencias de la seguridad social, y en la que cada persona se sienta capaz de contribuir no sólo a la producción, sino también, a través de una participación más activa, al desarrollo de la sociedad en conjunto”

Estos cambios afectan primariamente a la representación social del ciclo vital. El cuestionamiento de la centralidad del trabajo productivo permite que la juventud deje de sentirse como una mera reserva de la producción y como una etapa improductiva y recupere su capacidad para la participación, para la comunicación, para la actividad; asimismo, las personas mayores han comenzado a organizarse como sujetos históricos que no sólo reclaman una pensión que les permita escapar de la pobreza o un club donde pasar sus horas muertas, o un taller donde simular que también ellos pueden producir, sino que ejercen el derecho a organizarse productiva y empresarialmente.

Se recrea la identidad personal desde otros referentes como la actividad, la expresión, la participación, la creatividad, la comunicación. Es posible reconocer la faz activa de las personas mayores, el valor de la comunicación de las personas disminuidas, la contribución a la vida social de los improductivos, el valor de los débiles aunque no produzcan al modo convencional. Las personas



mayores antes de ser improductivas son personas, los jóvenes antes de ser parados son jóvenes, los pobres antes de ser empobrecidos son agricultores.

Esta transformación se produce en el interior de las empresas ciudadanas, que de este modo dan lugar a “nuevas solidaridades”, y a “nuevos espacios públicos”. La centralidad del trabajo industrial se ha hecho a cambio de la amistad, con la renuncia a la comunicación, con el sacrificio de la familia, con el olvido de la acción desinteresada, con la claudicación de la cultura; basta observar esa figura triste del ejecutivo que acapara trabajo e ingresos pero está incapacitado para contemplar un atardecer, ver crecer a los pequeños, hablar con sus hijos, asistir a la despedida de sus mayores.

Se vive actualmente un dilema con respecto al tiempo, mientras unos se angustian porque no tienen tiempo para nada, otros se desesperan porque no tienen nada que hacer con su tiempo; el progreso actual deja a unos sin trabajo pero con tiempo y a otros sin tiempo pero con trabajo. Unos acumulan horas de despacho, otros ocio excesivo.

Las empresas ciudadanas recuperan la experiencia vital del tiempo humano dedicado a la participación en los asuntos de interés general y en la construcción de la sociedad; con la experiencia del propio protagonismo, se reduce la insignificancia social, el hastío y la falta de autoestima.

El trabajo cívico

Las empresas ciudadanas echan raíces en la tradición del trabajo cívico. Un civismo que significa compromiso con el bien común y un modelo de acción, que postula que todos son miembros de la misma sociedad y partícipes en la misma dignidad.

En la última década se ha reformulado la ciudadanía activa mediante el concepto de *trabajo cívico*; a través de él se enfatiza la dimensión transformadora del individuo, que moviliza recursos de tiempo, espacio, dinero, colaboración y ayuda mutua para la reconstrucción de los vínculos comunitarios. Ante los nuevos riesgos, los ciudadanos se agrupan de un modo voluntario y espontáneo para defenderse de una amenaza objetiva percibida localmente y producida globalmente; el trabajo cívico ofrece la clave para crear un nuevo puente entre individuo y comunidad, ya que, a través de él, el propio individuo se auto-organiza, desarrolla su iniciativa con otros, contribuye a crear sociabilidad sin perder su identidad individual. Dicho trabajo no se paga propiamente de manera convencional, sino que se recompensa de forma material e inmaterial con el dinero

cívico de todos los ciudadanos o mediante diplomas, reconocimiento del derecho a una pensión de jubilación, horarios mejores, créditos preferentes, acceso a la formación; son todas ellas formas de reconocimiento y valoración. El trabajo cívico se auto-organiza por los propios individuos que de este modo fortalecen la cohesión social y la democracia mediante formas cooperantes, facilitan la inclusión y tutelan los derechos tanto a nivel local como internacional.

Las personas y las comunidades poseen capacidades y conocimientos que pueden ser utilizados para afrontar las nuevas amenazas mediante la construcción de capital social que se despliega en confianza colectiva, en créditos de cooperación, en tejido social. Este capital social es el humus sobre el que se construyen las empresas ciudadanas, y a su vez se retroalimenta mediante la cooperación continuada. Este capital social es *intangibile*, ya que no se localiza en los objetos físicos sino en las relaciones justas entre personas e instituciones, que generan confianza y credibilidad mutua. Y sobre todo es un *bien público*, que puede beneficiar al conjunto de la sociedad. Este hermanamiento de las empresas ciudadanas con el capital social resulta decisivo en nuestros días para recuperar el sentido del interés público que no se identifica exclusivamente con los espacios estatales.

A más empresas ciudadanas, más capital social que une a gentes que tienen capacidad de generar relaciones de reciprocidad, mutualidad y cooperación.

El servicio a las personas

La actual revolución de las necesidades ha generado nuevos estilos de gestión, nuevas motivaciones para emprender, nuevas formas de organización de los servicios y sobre todo nuevas fuentes de legitimación de la acción social.

Las empresas ciudadanas no nacen por los fallos del mercado y por las insuficiencias del Estado, aunque se puedan aducir abundantes razones que justifiquen esta tesis. En el mejor de los Estados y de los Mercados existirían, ya que se vinculan a la naturaleza de los bienes y a la índole particular de los servicios a las personas que requieren nuevos tipos de producción, de distribución y de gestión. Las empresas ciudadanas no nacen de las cenizas de lo público ni se construyen desde la impotencia del mercado, sino que están requeridas por las transformaciones acontecidas en el ámbito de los servicios a las personas y por la índole de los bienes sociales. En este supuesto, incluso en las mejores Administraciones públicas y en los más óptimos Mercados, tendría un sentido sustantivo la empresa ciudadana como productora, gestora y distribuidora de servicios a las personas.



Las empresas ciudadanas se despliegan como servicios de proximidad, que se sitúan en el interior de una comunidad humana con sus códigos simbólicos y expectativas personales. Hay productos que tienen un valor de uso y un significado humano. Mientras la primera dimensión puede ser reducida a una prestación, el significado humano solo puede resolverse a través del encuentro interpersonal y de la comunicación. Cuando un anciano pide un servicio a domicilio, un transeúnte solicita un hogar o una persona sometida a un uso indebido de la droga pide ayuda, no sólo piden una prestación, sino que está hablando de su debilidad, de su impotencia para ser autónomo, de su protesta contra los que le han dejado en la estacada, o simplemente busca compañía para aligerar su situación.

Las empresas ciudadanas poseen una plusvalía que sólo se resuelve en el interior de una comunidad humana y se realizan en la interacción entre personas. No pueden reducirse a las prestaciones, como es habitual en contextos administrados o en contextos mercantilizados, sino que han de producirse según el modo de producción de lo personal.

Se induce, de este modo, la presencia de un escenario que produce bienes sociales de manera original, ya que no pueden producirse ni asignarse como simples mercancías que son traídas desde fuera; ni pueden ser producidos a través de la ingeniería social; ni pueden ser asignados por cualquier conducto que no incorpore a los propios usuarios.

Las empresas ciudadanas producen significados personales, sobre todo de pertenencia, de confianza, de identidad, de reconocimiento en la vida cotidiana, y sobre todo recrean formas de agrupación y modos de asociación cuyo éxito mayor se basa en el ejercicio de la solidaridad y en la dignificación del actor humano, en la visión del cambio colectivo y en la articulación de lo micro con lo macro-social.

La actual globalización económica y cultural induce la creación de instituciones mediadoras que faciliten que *entre energía* en la población sobrante y que lo haga de modo y manera que se puedan recrear los propios dinamis-mos vitales como la confianza, la identidad, la auto-estima, la reciprocidad; el debilitamiento del ánimo resulta, al fin, la peor enfermedad del ciudadano. Permite igualmente *reconocer* que en esos lugares hay ciudadanos con potencialidades endógenas, que no sólo tienen problemas sino que tienen soluciones; el reconocimiento del valor y de la dignidad del otro es el nervio de las empresas ciudadanas. Y por último induce a crear redes, vínculos y nexos, ya que como

advertía Albert Camus en su obra póstuma *“El primer hombre”* la miseria es una “fortaleza con puentes levadizos” que solicita mediadores sociales.

Movimiento social

Las empresas ciudadanas se despliegan simultáneamente en valores cívicos y en tutela de derechos; se resisten a ser un simple elemento del paisaje social, o un mero colchón que amortigua las contradicciones sociales, para recuperar su compromiso con la justicia y sus elementos contraculturales, aunque sea por el camino de lo frágil y de lo pequeño. Michel De Certeau llamó “el arte de lo débil” para significar lo que nace desde los medios pobres, desde la insignificancia y desde los fragmentos como símbolo de una comunidad nueva.

Esta voluntad de alternativa se expresa, en primer lugar, cuando las empresas se arraigan en la autogestión y potencian la participación y la dimensión comunitaria. El sentido actual de las empresas ciudadanas consiste en ser expresión y cauce de participación ciudadana en las que muchas personas encuentran sus aspiraciones ético-políticas y su voluntad transformadora. Lo cual le hermana con los movimientos sociales ya que, como ha subrayado Alain Touraine, hablar de movimiento social significa aludir a la componente singular e importante de la participación política.

En segundo lugar, las empresas ciudadanas se reconocen como movimiento social cuando ejercen la función de presión e interlocución con los poderes públicos. De algún modo, pretenden “empoderarse”, a pequeña escala, de las decisiones aportando transparencia en lo que es de suyo opaco, y proximidad en lo que resulta finalmente lejano y extraño. Se reconocen como movimiento social en la medida que poseen en su interior un principio de movilización colectiva y ejercicio de la ciudadanía activa. Por lo general, están compuestas por personas que a la vez que actúan eficaz y cooperativamente, desarrollan algún tipo de reivindicación mediante la acción colectiva, más allá de la simple empresa de servicios. Poseen una cierta vocación de incordio.

Son laboratorios donde se busca un equilibrio nuevo entre los tres recursos que satisfacen necesidades: el poder, el dinero y la solidaridad. Los tres dinámicos están implicados en la producción y en la solución de los problemas sociales. Las sinergias que se producen entre ellos es el valor añadido de las empresas ciudadanas, que debe preservarse con el fin de “desmercantilizar” el ámbito de las relaciones sociales y desburocratizar el ámbito de las relaciones administradas.

Las empresas ciudadanas reproducen en su interior el valor de cooperar juntos y de este modo fortalecen las estructuras colectivas ante la destrucción



sistemática que produce actualmente el individualismo posesivo y el capitalismo salvaje. Recrean, a pequeña escala, el fundamento de una civilización construida sobre el pacto social por el cual el enfermo depende del sano mientras está enfermo, el anciano depende del joven en la misma manera que antes aquel dependía de éste, el parado se apoya en el trabajador mientras está en el paro. Lo cual resulta alternativo en el momento en el que se devalúan los sistemas de protección en favor de los planes individuales, se devalúan las pensiones para entronizar las jubilaciones, se devalúan las organizaciones para exaltar la generosidad personal, se critican los convenios colectivos para exaltar la relación personal del trabajador con la empresa.

Sobre las cenizas de lo público y de lo común no puede nacer nada liberador y emancipatorio. Muchos se empeñan hoy en enfrentar el llamado Tercer Sector con los sistemas públicos, como si fueran un capítulo de la privatización. No es así, más bien exige el funcionamiento de lo público, lo fortalece y si fuera necesario lo reclama. Cuando se debilita lo colectivo, los débiles no pueden resistir al furor económico, ni a la prepotencia del poder ni a los egoísmos corporativos. Las empresas ciudadanas son anticuerpos ante la globalización neoliberal que antepone el mérito personal a la colaboración, la competencia a la cooperación y el éxito individual a la tarea compartida.

La centralidad de la persona en las empresas ciudadanas no puede ser desplazada por otras preocupaciones, ni por el corporativismo de las asociaciones, ni por la seguridad ciudadana, ni por los requerimientos de las clases medias, ni por las encuestas de opinión. La centralidad de los sujetos vulnerables recupera los impulsos utópicos, sin los cuales no hay una economía humana ni un mundo habitable.

Referencias bibliográficas:

- AA.VV. (De Leonardis y otros) *La empresa social*, Nueva visión, Buenos Aires, 1994.
- Comisión de la Comunidad Europea. *Hacia una Europa de la solidaridad*. Bruselas. COM (92) 542.
- CORTINA, A. *Ética de la empresa. Hacia una nueva cultura empresarial*, Trotta, Madrid, 1994
- CORTINA, A. *Alianza y contrato*, Trotta, Madrid, 2001.
- CONILL, J. *Horizontes de economía ética. Aristóteles*, Adam Smith, Amartya Sen, Tecnos, Madrid, 2004.
- GARCÍA ROCA, J. *Voluntariado y solidaridad*, Santander, 1994.
- GARCÍA ROCA, J. *Exclusión social y contracultura de la solidaridad. Prácticas, discursos y narraciones*, HOAC, Madrid, 1998.
- GARCÍA ROCA, J. *En tránsito hacia los últimos. Crítica política del voluntariado*, Santander, 2001.
- GUERRA, P. *Socioeconomía de la solidaridad*, Nordan-Comunidad, Montevideo 2002.

4 **Perspectiva sindical de la Responsabilidad Social de la Empresa**

JESÚS ROMERO

Secretario de Acción Sindical
de la Confederación Sindical de
Comisiones Obreras del País Valenciano

Desde que la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) se oficializara en el 'Libro Verde' de la Unión Europea (con un antecedente, el llamamiento de Jacques Delors a las grandes corporaciones para implicarse activamente en las grandes apuestas por un modelo social europeo) se ha debatido mucho sobre sus contenidos, su puesta en marcha y su desarrollo, desde distintas organizaciones y con opiniones diversas.

CCOO siempre ha entendido que la RSE ha de considerar tres elementos necesarios para ser entendida como tal. En primer lugar, la observación de que no sólo el mercado debe condicionar las prácticas empresariales, el mercado es decisivo pero en una economía social de mercado cuentan valores; en segundo lugar, la consideración de que juntar prácticas y valores es pertinente para las empresas; el tercer elemento, el deber de la empresa y la empresa-red, difusa en la sociedad, de incorporar una evaluación social de su actividad.

Junto a ellos, otro especialmente significativo para CCOO PV: la Responsabilidad Social de una empresa debe comenzar con el compromiso con sus propios trabajadores, exigiendo además estos compromisos a toda la cadena que se relaciona económica o comercialmente con ella (clientes, proveedores, subcontratas, etc.). Desarrollaremos e incidiremos en ello a lo largo del presente artículo.

El actual modelo de empresa más generalizado parece salir de la afirmación "las empresas las hacen los empresarios". CCOO PV considera que es necesario desbloquear esta imagen generalizada; de no ser así, será difícil que se produzca un esfuerzo sostenido para que la actividad de las empresas se desarrolle con perspectivas de futuro para ellas mismas, para su entorno y ámbito de incidencia tanto interno como externo. Este último ámbito tiene límites geográficos indefinidos, inmerso en una globalización de la actividad económica, como la que actualmente se produce, donde el intercambio de bienes y servicios, las deslocalizaciones de actividades y la migración de personas son realidades



incuestionables que, junto con la masiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, han producido un cambio en la estructura social y empresarial.

Ante esta situación, todos los poderes públicos, las empresas y también los sindicatos tenemos que hacer posible establecer una responsabilidad social profunda que abarque mucho más que la mera imagen corporativa y de marketing, que conscientemente asuma la solidaridad como principio, así como el carácter constituyente y las consecuencias prácticas de una economía social de mercado en un estado de derecho.

Hoy muchas empresas basan su responsabilidad en el mero y estricto cumplimiento de la legislación vigente; esto es insuficiente al ser de obligado cumplimiento, de no ser así se entraría en terrenos de ilegalidad. La RSE no es un sustitutivo ni una alternativa a las obligaciones legales de la empresa, sino que es, debe ser, algo más, teniendo en cuenta que para hacer frente a los cambios productivos y a la mundialización de la economía lo hacemos desde el compromiso europeo (Estrategia de Lisboa). Una estrategia que consiste en hacer nuestra economía la más avanzada del mundo a partir de sistemas productivos que tengan en cuenta el factor medioambiental y el desarrollo sostenible como caracteres fundamentales del modelo productivo y de los servicios donde la cohesión social y el empleo sean componentes básicos para el crecimiento.

1. Los compromisos que implica la RSE

Abundando en estos principios, dentro de las empresas, y más allá del cumplimiento de la normativa vigente, estas prácticas responsables en lo social afectan, en primer lugar, a los trabajadores. Se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, la formación y la promoción profesional, la garantía de igualdad de oportunidades en el acceso al puesto de trabajo y en las condiciones de estabilidad y calidad del mismo y el apoyo que deba prestarse a los colectivos con mayores dificultades de integración laboral. Se trata, en definitiva, de desarrollar relaciones internas cuya base sea la confianza, la participación y la corresponsabilidad.

Es un hecho que las distintas actividades de las empresas producen impactos en su entorno en aspectos como el territorio, el empleo, la cohesión social y el medioambiente; considerados estos aspectos como un bien común, un bien público, no pueden quedar en manos de la lógica de la iniciativa privada. Por ello creemos necesaria y decisiva la intervención y un enfoque público para la RSE.

La RSE trata iniciativas y compromisos que tienen como objetivo ir más allá de la tradicional acción social y el patrocinio y mecenazgo de acciones culturales y deportivas. Tienen que ver, entre otros, con el respeto y la promoción de los derechos humanos; la lucha contra la corrupción; la extensión de las buenas prácticas laborales; el impulso del empleo estable; las políticas de igualdad; la incorporación al mercado de trabajo de los colectivos con especiales dificultades; la adopción de estrategias de adaptación al cambio; la implementación de procesos productivos y servicios respetuosos con el medio ambiente; el compromiso local, el consumo y la responsabilidad social en las inversiones; la inversión socialmente responsable; la contratación y el consumo público; la cadena de valor; la educación; el intercambio de experiencias y la promoción de la RSE.

En ese sentido, estamos firmemente convencidos que la RSE no debe basarse en acciones abstractas y relaciones públicas. Por ello, se debe exigir a las empresas que la RSE no sea una decisión que se toma y se lleva a la práctica de forma unilateral, con escasa transparencia y con ninguna participación y, en pura lógica, aquellas empresas que anuncian compromisos de RSE deben asumir conductas coherentes con sus manifestaciones. Se trata de pasar de los procesos y las declaraciones a los resultados, para determinar, finalmente, que las empresas que se comprometen con la calidad laboral, la lucha contra la exclusión social y la degradación ambiental incorporan estas buenas prácticas a toda su cadena de valor y, en consecuencia, refuerzan su credibilidad y añaden un plus de competitividad.

Considerando que la RSE es voluntaria y no es sustitutiva de ninguna reglamentación, sí conviene precisar que ello no puede inducir a la unilateralidad y la ausencia de controles. Al contrario, la voluntariedad constituye un ir más allá en el cumplimiento de lo legalmente exigible y esto se debe verificar, a la vez que se evita que una voluntariedad mal interpretada lleve a la unilateralidad respecto a los compromisos, acciones y medidas que se vayan a realizar e implementar en el campo de la RSE.

Dejar de lado hoy aspectos de responsabilidad social con participación de los trabajadores y de los sindicatos es perder la oportunidad de perdurabilidad de las empresas, y de situarse en un modelo de empresa innovadora, sostenible, socialmente responsable, con modernas y justas relaciones laborales y con plena participación de los interlocutores sociales.

Así mismo, en aquellos aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, en CCOO consideramos que no se puede entender la RSE sin tener en cuenta políticas de conciliación, de la promoción de las mujeres



a los puestos de responsabilidad, de igualdad salarial independientemente del sexo y de dar un viraje en la política de la empresa para que la maternidad sea considerada un bien social y nunca un elemento de penalización de las trabajadoras.

Otros aspectos que son inherentes, básicos y necesarios para poder hablar de RSE, son el tratamiento que se da en el seno de las empresas a la integración de personas en situación de discapacidad, personas con riesgo de exclusión social, personas jóvenes y personas inmigrantes. Colectivos, todos ellos, que junto con las mujeres padecen situaciones de desigualdad en distintos aspectos laborales, salarios, calidad del empleo, puestos de responsabilidad, entre otros.

Teniendo presente que la prioridad socioeconómica número uno en la UE (Estrategia de Lisboa) es el empleo, a él se deben dedicar las sinergias del crecimiento, precisamente para hacer de ese crecimiento un desarrollo cohesionado socialmente. El empleo se configura desde hace siglos, en el presente y en un futuro muy largo, como el mecanismo social a través del cual la persona se integra con independencia, seguridad y libertad en la sociedad. La prioridad número uno de la RSE no puede ser otra que contribuir a ese esfuerzo de crecimiento con cohesión social a través de luchar contra toda forma de discriminación de las personas y colectivos respecto al mercado de trabajo y a las condiciones laborales. Las distintas situaciones y los diversos grados de vulnerabilidad social de las personas excluidas o en riesgo de exclusión social deben ser tenidos en cuenta a la hora de concertar las acciones que pueden ejercer los diversos actores institucionales y el grado de implicación de los agentes económicos en esta tarea.

De manera directa, encontramos personas y colectivos que tienen como causa fundamental de sus dificultades para insertarse social y laboralmente la discriminación con respecto al empleo y no otra. En estos casos es esta discriminación la causa fundamental que empobrece la situación de las personas y que frustra sus expectativas de integración y vida plena.

En otro ámbito, podemos observar las situaciones de exclusión social y pobreza, que tienen como causas fundamentales otras razones que no son en primera instancia las dificultades de ingreso en el empleo. En este caso son las políticas sociales las que deben llevar el peso de la estrategia de integración y las políticas de empleo deben ser complementarias a esas otras estrategias. Ambos extremos no son compartimentos estancos y están en conexión, de forma que se puede pasar en un continuo de una a otra situación y en una u otra dirección, dependiendo de los esfuerzos y aciertos de todos los actores implicados.

Mucho nos queda por hacer y es deseable que se opere un cambio en la mentalidad de algunas empresas y se puedan introducir toda una serie de cláusulas que faciliten la incorporación de mujeres en régimen de igualdad con los hombres y otros colectivos de personas en situaciones de discriminación y desigualdad al mercado de trabajo, partiendo de la premisa de que hay que aplicar medidas desiguales para situaciones también distintas. Si en una empresa no se tienen en cuenta estos aspectos, será imposible poder hablar de RSE.

Por esto, desde CCOO PV afrontamos este reto, apostamos por un modelo de empresa que integre trabajo estable, seguro y con derechos, que innove en tecnología, con una organización que le permita responder y anticiparse a los cambios, que sea en sí misma cualificante, que incorpore una mayor democratización de las relaciones, que reconozca nuevos derechos de participación e intervención, asuma el principio de precaución y sea respetuosa con el entorno social, territorial y medioambiental, donde las necesidades de las personas tengan también satisfacción. Es lo que entendemos por una empresa socialmente responsable. Es uno de los objetivos de nuestra acción sindical, al menos por dos motivos: porque pensamos que es exigible que los beneficios del cambio tecnológico reviertan en la calidad de vida y desarrollo en el entorno de la empresa; porque un objetivo de la acción sindical es conseguir que nuestros interlocutores adopten estrategias acertadas y de futuro.

2. La regulación normativa de la RSE

Sobre el marco normativo para la RSE, consideramos necesaria una regulación, que ya hemos planteado en el Parlamento y, más recientemente, en el proceso tripartito de diálogo social.

Planteamos una regulación no exhaustiva, básica, orientadora e impulsora de prácticas de RSE, que teniendo en cuenta nuestras propias realidades impida el libre albedrío de prácticas carentes de credibilidad y de proyecto. Un marco jurídico de las prácticas de RSE, que dibuje sus líneas maestras tanto para las empresas como para las políticas públicas. Este marco normativo debe recoger las estrategias de RSE en el marco político y económico del modelo social europeo.

En el ámbito de las políticas públicas, la regulación es el factor determinante y en ella queremos hacer algunas consideraciones. CCOO plantea que la norma que en el futuro regule la RSE, al objeto de perseguir su promoción, fomento y extensión, considere en la contratación pública, en las adjudicaciones y licita-



ciones de las Administraciones y Empresas Públicas, la condición de empresa socialmente responsable y sostenible. También será necesario que establezca instrumentos de medida y de certificación, indicadores de dimensión pertinentes, criterios de estandarización de estos indicadores, y, finalmente, dónde se radica la evaluación y quienes intervienen en la misma.

Planteamos además una estandarización en materia de RSE determinando para ello el 'Informe de RSE'. Un documento público que dé cuenta del resultado e impacto económico, medioambiental y social de la actividad empresarial. Debe contener datos cuantificables, contrastables y verificables, incluyendo un balance social de la empresa informando a los representantes de los trabajadores y que contenga al menos los siguientes aspectos:

- Participación en la organización del trabajo.
- Medidas y resultados obtenidos en materia de empleo, formación y promoción.
- Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.
- Políticas de igualdad: planes de igualdad.
- Estructura y política salarial.
- Salud y seguridad laboral y medioambiental.
- Acuerdos de buenas prácticas.

Conociendo los cambios que se están produciendo en el contexto social, económico, organizativo y productivo, consideramos interesante que desde la perspectiva laboral estas políticas y compromisos tengan un espacio en la negociación colectiva, si no queremos que el auge de políticas inapropiadas y voluntaristas de la RSE se conviertan en una manifestación más del poder empresarial como mecanismo último de fijación de condiciones de trabajo y/o meras formas de organización. Evitaríamos también que se utilizaran estas prácticas para vaciar de contenido la negociación colectiva llevando los derechos al terreno de lo incierto de los compromisos voluntarios.

La puesta en marcha de la RSE ha de contar con unas condiciones de partida mínimas pero necesarias, como sería su carácter voluntario y la participación de los representantes de los grupos de interés en el ámbito de los procedimientos de la RSE.

Por estas razones, además de la definición proporcionada por la Comisión Europea (*"Un concepto a través del cuál la empresa integra de forma volunta-*

ria las dimensiones social y ambiental en sus operaciones de negocio y en sus relaciones con los grupos de interés”.), CCOO plantea una definición de la RSE que pretende contribuir a clarificar el concepto y que la enmarque desde el entendimiento y compromiso de los agentes sociales:

Teniendo en cuenta el carácter global de la RSE y entendida como una contribución y una oportunidad para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la cohesión social, se puede definir la RSE como un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas, que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.

Así mismo, en la RSE deben establecerse unas premisas iniciales y fundamentales:

- El refuerzo de la empresa.
- La estrecha y necesaria vinculación de las iniciativas de Responsabilidad Social al empleo, la cohesión social y la competitividad.
- El carácter gradual y progresivo en el desarrollo de la RSE.
- Su adaptación a diversos sectores, contextos geográficos y PYMES.
- La implicación y participación de los trabajadores.

Y como principios generales, los siguientes:

- Globalidad, para conseguir empresas económicamente rentables pero sostenibles con el medioambiente y socialmente responsables en el ámbito interno, con terceros y con la sociedad en general. Esta globalidad debe mostrarse en todas las operaciones que realice la empresa y en todos los países, extendiendo el comportamiento socialmente responsable a proveedores y subcontratistas.
- Voluntariedad, refiriéndose al compromiso de integración de los criterios sociales, medioambientales y laborales en la gestión de las empresas involucrando a los grupos de interés directamente afectados.
- Como un valor añadido, que repercuta en la mejora de la empresa, que pueda ser medido en relación con la atención que presta la empresa en diversas actividades que afectan a los grupos de interés como clientes, consumidores y, en especial, trabajadores.



- Implantada de una forma integral y eficaz, que se integre en el núcleo de la actividad empresarial y se extienda a los distintos procesos y sistemas de gestión buscando la mejora continua y la eficacia del proyecto empresarial.
- Ha de ser adaptable y flexible al ámbito geográfico en el que está ubicada la empresa, de su tamaño, de su actividad.
- Tiene que ser una actuación que garantice credibilidad, para ello nada mejor que la transparencia como componente esencial que permita a terceras partes cuantificar los resultados obtenidos.
- Con la implicación y participación de los trabajadores, siendo estos un buen instrumento para el desarrollo y fomento de buenas prácticas de responsabilidad social en aspectos como el aprendizaje y la formación, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la inclusión social, el cambio social y las reestructuraciones; incidiendo en la mejora de la competitividad, la creación de empleo, la mejora de las condiciones de trabajo y el desarrollo sostenible.

Como hemos dicho, la RSE ha de ir más allá del estricto cumplimiento de la normativa y legislación más básica en materia social y medioambiental (necesariamente exigible y punto de partida necesario). Para ello, la negociación colectiva puede y debe ser un medio fundamental, teniendo presente su papel convencional y superador de las regulaciones básicas. El espacio establecido y reservado por las leyes laborales a los acuerdos y pactos colectivos es suficientemente amplio como para aprovecharlo.

3. La resolución de los problemas de nuestro mercado laboral

En este espacio no debemos olvidar la situación de nuestro mercado laboral, con fuerte precarización, el 32 % de los contratos son temporales según la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2007; alto grado de rotación; desempleo que afecta en mayor medida a las mujeres (10,5 % frente al 6,1 % de los hombres) y a otros colectivos más desprotegidos como jóvenes, personas de más de 45 años, personas desempleadas de larga duración, personas inmigrantes, personas con discapacidad, etc.; junto con una siniestralidad de escándalo y con una iniciativa privada generalmente dirigida al mercado a corto plazo, centrando actividades empresariales en eslabones bajos

de la cadena de valor, con déficit de productos y servicios para la exportación y la no apreciación empresarial de la rentabilidad del I+D+i.

Por ello queremos intervenir en la resolución de los problemas prioritarios y más cercanos, que después permitan entrar en las dimensiones de la RSE mediante la negociación colectiva. Para ello consideramos que en ella deben impulsarse medidas consideradas como buenas prácticas dirigidas a conseguir la integración laboral de personas con especiales dificultades, con los siguientes contenidos:

Conciliación de la vida personal y laboral.

- Establecer una bolsa de horas retribuidas para permisos no contemplados en la legislación y regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales.
- Recoger como derecho de los trabajadores la posibilidad de utilizar, a tiempo parcial, las diez últimas semanas de la suspensión por maternidad.
- Reflejar en convenio el derecho a compatibilizar la suspensión por maternidad/ paternidad, adopción o acogimiento con el disfrute de vacaciones, así como la incapacidad temporal cuando ésta se ha producido antes del inicio de las vacaciones.
- Ampliar el permiso de lactancia a un mínimo de una hora diaria de reducción de la jornada personal, con opción a ser acumuladas a la finalización del periodo de suspensión por maternidad y ampliable en caso de parto múltiple.

Igualdad en el trabajo.

Cambiar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y eliminar las discriminaciones que por razón de sexo se producen en el ámbito laboral es un objetivo sindical, abordado intensamente en la Mesa del Mercado de Trabajo, y, desde hace tiempo, en la negociación colectiva. Además, la transposición de la Directiva de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres y la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, deben facilitar la intensificación de acuerdos colectivos en esta materia, debiendo centrarnos en impulsar dos objetivos:

- 1.** Establecer Planes de Igualdad negociados en sectores y empresas grandes y medianas, que incluyan como contenidos básicos:



- Fijar los compromisos y objetivos.
- Planificar su ejecución.
- Establecer las medidas y actuaciones.
- Crear instrumentos de seguimiento y evaluación con participación sindical.
- Dotar de recursos económicos la implementación del Plan.

2. Incluir medidas de acción positiva en el acceso al empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva.

Personas con discapacidad.

Reconociendo el reto que comporta mejorar las oportunidades de empleo de las personas con problemas de inserción en el mercado laboral ordinario, CCOO PV ha adquirido el compromiso de contribuir a la promoción de la integración laboral de estos colectivos a través de las posibilidades que otorga la negociación colectiva.

Junto a otras organizaciones sindicales y patronales nos hemos comprometido a lo siguiente:

- Analizar aquellos factores externos al lugar de trabajo (entorno físico y cultural) que influyen en las oportunidades de las personas con problemas de inserción laboral para obtener un empleo, así como el estudio de medidas que podrían contribuir a eliminar los obstáculos identificados.
- Instar al Gobierno para que impulse el diálogo social en esta materia.
- Recopilar y difundir las buenas prácticas ya existentes.

Más allá de estos aspectos, CCOO propone:

- Analizar y, en su caso, formular las propuestas oportunas sobre el papel que puede representar la negociación colectiva para modular el cómputo de la cuota de reserva, en función de las características específicas de los sectores y los requerimientos concretos de determinadas ocupaciones o tareas.
- Fijar compromisos de contratación de personas con discapacidad, iguales o superiores a la Cuota de Reserva de puestos de trabajo prevista en la Ley 13/1982 (LISM), en el artículo 38: “Las Empresas públicas y

privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla”.

- Promover la eliminación de barreras arquitectónicas y la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades y capacidades de los trabajadores con discapacidad.
- Limitar la utilización unilateral de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva y vigilar que sólo se mantienen mientras duran las causas que legalmente permite utilizarla. En todo caso, se deben descartar la realización de donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario.
- En aquellos casos en que la empresa utilice la figura del “enclave laboral”, se debe promover la mejora del compromiso legal de inserción laboral, de forma que a la finalización del enclave laboral la empresa tenga la obligación de contratar, con carácter indefinido, al menos al 25% de la plantilla del enclave, con un mínimo de un trabajador.

Personas jóvenes

- Incluir medidas de acción positiva para reducir los elevados índices de temporalidad de los trabajadores jóvenes.
- Mejorar la relación entre cualificación, funciones desarrolladas y encuadramiento profesional.
- Reforzar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a los turnos y horarios de trabajo generales, con posibilidad de adaptación para la realización de estudios.
- Anulación de cláusulas que impiden el acceso a la promoción y a la formación en razón del tipo de contrato.
- Eliminar los obstáculos para acceder a las ayudas sociales a las personas con contrato temporal, fundamentalmente aquellas que pueden facilitar la emancipación familiar de los jóvenes (préstamos vivienda, avales, ayudas para estudios, etc.).
- Definir criterios y condiciones para la oferta de prácticas y becas laborales para estudiantes y control posterior sobre el proceso formativo.
- Establecer en tres meses la antigüedad exigible para poder presentarse a representante de los trabajadores en las elecciones sindicales.



- Garantizar la participación de representantes sindicales jóvenes en las mesas negociadoras de los convenios.

Personas inmigrantes

- Garantizar que no haya discriminación por razón de raza, etnia u origen en las cláusulas generales y específicas de derechos de igualdad.
- Anular cualquier cláusula o norma interna que obstaculice o impida el acceso a la promoción, a la formación, beneficios sociales, etc.
- Contemplar permisos de media o larga duración, no retribuidos, para los casos de nacimiento, enfermedad grave, fallecimiento, etc., de familiares cuando estos estén fuera del país, sin perjuicio de los derechos que les correspondan por nuestro ordenamiento legal o convenio colectivo.
- Establecer vías de acceso a la formación profesional, a través de las Comisiones Sectoriales de Formación, en aquellos sectores con presencia importante de inmigrantes, incluyéndolos dentro de los colectivos prioritarios.
- Introducir en los planes de formación, acciones dirigidas a promover el conocimiento del idioma, legislación básica española, prevención de riesgos laborales, etc.

Referencias bibliográficas:

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, Libro Blanco de la RSE, 2006, http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/BOCG/D/D_424.PDF

COMISIÓN EUROPEA, *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, 2001.

COMISIÓN EUROPEA, *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: Una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, 2002.

CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA. CONSEJO EUROPEO DE LISBOA. 23-24 de marzo de 2000. http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/es/ec/00100-r1.es0.htm

CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOLS)
Una guía sindical sobre la mundialización, 2001.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO, Ponencia sobre RSE aprobada en el 80 Congreso, Madrid 21-24 de abril de 2004. (www.ccoo.es)

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO, Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales, "Orientaciones y Criterios para la Negociación Colectiva de 2007". Cuaderno de Información Sindical nº 72, 2007 (www.ccoo.es)

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO-PV, Documentos aprobados en el 80 Congreso, Valencia 10, 11 y 12 de junio de 2004. (www.pv.ccoo.es)

5 **Razón pública y ética del ordenamiento social: un juicio crítico**

CHRISTOPH LUETGE

Profesor de Ética Económica
de la Universidad de Munich

1. El marco del problema: ¿necesitamos un excedente moral?

Muchas posturas contemporáneas dentro de la filosofía social y política, como las de J. Habermas, J. Rawls, D. Gauthier o K. Binmore (1994 y 1998), debaten -de manera implícita o explícita- la siguiente cuestión: si aceptamos que los actores de las sociedades modernas luchan por obtener ventajas y beneficios individuales, ¿seguimos necesitando algún tipo de *pagamento social* más allá de esta simple búsqueda de ventajas y beneficios? Llamaré a este tipo de pagamento social el *excedente moral*¹. En este artículo me centraré en la postura de Habermas acerca de la ética del discurso, en la que hay que destacar su dependencia de la razón pública como base para la justificación de normas morales.

Al igual que Rawls (1971 y 1993) o Gauthier (1986), Habermas sostiene que las sociedades modernas requieren de un *excedente moral* que impida su desestabilización. A lo largo de este capítulo intentaré dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿puede el llamado *excedente moral* permanecer estable frente a incentivos opuestos? Ya avanzo que mi respuesta a esta cuestión es negativa y mostraré a lo largo del texto mis argumentos.

Esta cuestión puede explicarse de una manera bastante sencilla: el principal modelo situacional para interacciones que incluye incentivos drásticamente desventajosos para todos los actores es el dilema del prisionero (DP)². En situaciones tipo DP, los actores se enfrentan constantemente a la posibilidad de ser “explotados” por los demás si adoptan conductas de cooperación, de modo que acaban por dejar de cooperar *preventivamente*. Esto conduce a una situación en la que los actores racionales e interesados en sí mismos terminan en una situación en la que todo el mundo sale perdiendo y nadie obtiene beneficios.



2. Ética del discurso

Cuando se debate sobre la importancia de los discursos como base de la teoría normativa, Habermas hace una suposición fundamental: que los participantes de un discurso deben permitir que su comportamiento esté motivado -al menos parcialmente- por una *motivación racional*³. Con la ayuda de este concepto, Habermas explica la diferencia entre sus dos tipos opuestos de acción: estratégica y comunicativa. Esta diferencia representa un antagonismo central en la teoría de Habermas. Mientras que la acción estratégica (“strategisches Handeln”) se ve afectada por incentivos y sanciones, la acción comunicativa (“kommunikatives Handeln”) está dirigida por una motivación racional (cf. Habermas 1983/1999, pág. 68). Pero entonces, ¿cuál es la motivación racional y de dónde proviene?

Es difícil encontrar una respuesta a esta pregunta en los escritos de Habermas. En la *Teoría de la acción comunicativa* (Habermas, 1981), simplemente postula: “si los argumentos son válidos, la comprensión de las condiciones internas de su validez pueden tener fuerza motivadora racional⁴.” Además, algunas páginas antes, hay una nota a pie de página en la que Habermas (1981, vol. 1, pág. 50, nota al pie 42) admite que el concepto de una motivación racional aún no ha sido analizado de manera satisfactoria.

En obras posteriores, la situación no mejora mucho. En *Diskursethik: Notizen zu einem Begründungsprogramm* (Habermas 1983/1999), la necesidad de una motivación racional se enfatiza en varias ocasiones⁵, pero sólo se proporciona una justificación en uno de los casos. Aquí Habermas (1983/1999, pág. 68) confía en los efectos ilocucionarios de un *acto de habla*. Toma como supuesto que los actos de habla pueden forzar a los actores a llevar a cabo ciertas acciones y abstenerse de llevar a cabo otras. El núcleo de esta suposición es la idea de la *contradicción performativa*⁶. Según Habermas, un actor racionalmente motivado está impulsado por el deseo de evitar una contradicción performativa.

Es dudoso si tiene sentido presuponer tal fuerza vinculante a un acto de habla. Parece como si el propio Habermas reconociera este problema: inventa un diálogo con un escéptico ficticio que duda precisamente de esta fuerza vinculante de los actos de habla. Sin embargo, Habermas responde que el escéptico podría mantenerse en su postura, pero que entonces tendría que “permanecer en silencio”: no puede escapar del “Lebenswelt”, el cual, según Habermas, está formado por la tradición cultural y la socialización, que a su vez funcionan me-

diante la motivación racional. Si tratara de escapar, acabaría en “esquizofrenia y suicidio” (Habermas 1983/1999, pág. 112; mi traducción).

En los 90, el pensamiento de Habermas se desarrolla en nuevas direcciones. El problema del escéptico se retoma en Habermas (1991). Parece que ahora Habermas haya debilitado el poder de la motivación racional, atribuyendo a las normas morales solamente “el débil poder motivador de las buenas razones” (Habermas 1991, p. 135; mi traducción). Llega a afirmar Habermas que “la validez de las normas morales está sujeta a la condición de que sean observadas como la base de una práctica general” (Habermas 1991, pág. 136; mi traducción), implicando así que a los individuos podría permitírseles comportarse de manera “inmoral” cuando se enfrentan a una posible explotación por parte de otros. Éste sería el caso en las situaciones tipo dilema del prisionero. Sin embargo, en el resto de este artículo Habermas deja claro que no considera que éste sea un problema que concierna a la *ética*. Más bien, escribe, sólo puede debatirse dentro del discurso de la *ley* que algunas normas podrían ser válidas y aun así no ser razonables (“zumutbar”) debido a la falta de aceptación general.

En consecuencia, esto lleva a Habermas a incluir en su concepción a las instituciones, a las que había ignorado en su obra anterior. Reconoce que el problema de la conformidad con las normas no puede resolverse mediante postulados de la motivación racional ni citando la psicología del desarrollo⁷. En *Facticidad y validez* (Habermas 1992) desarrolla explícitamente una descripción de la ley y las instituciones. Sin embargo, incluso aquí pronto queda claro que no confía en las sanciones y los incentivos por sí solos como medios para gobernar las sociedades modernas. Más bien, los ciudadanos siguen debiendo tener ciertas características: tienen que aceptar, no sólo las reglas legales, sino también las reivindicaciones normativas que a su vez son resultado de los presupuestos del discurso idealizado⁸. Habermas sigue presuponiendo una “coordinación de planes de acción” (Habermas 1992, pág. 34) *mediante el lenguaje*, suponiendo así la existencia de motivación racional vía los actos de habla. Por tanto, las principales afirmaciones de Habermas permanecen intactas en esta segunda fase institucional.

Ahora es cuando las dos preguntas anteriormente expuestas adquieren una mayor relevancia. Me centraré en la segunda de éstas: ¿puede la motivación racional permanecer estable frente a incentivos en sentido opuesto? Considerando el argumento de Habermas referente a los actos de habla, nos encontramos con el problema de la reconstrucción del “Lebenswelt”. Desde mi punto de vista, hay reconstrucciones alternativas, aunque menos armoniosas, del posible



“Lebenswelt”, en las que la fuerza vinculante de los actos de habla es mucho más débil. Un ejemplo claro es el enfoque de la teoría de juegos, que reconstruye todas las interacciones humanas como “acertijos” en situaciones de dilema del estilo del dilema del prisionero. Estas situaciones pueden ser manifiestas (como en las interacciones del mercado, en las que la competición es obvia) o estar ocultas. Las situaciones de DP ocultas que han sido superadas se ven ejemplificadas claramente en todas las instituciones, como la policía y la judicatura, que entran en vigor como consecuencia del contrato social, que permite a los actores escapar del estado natural. Por ejemplo, una situación de DP.

Desde una perspectiva fenomenalista que no vaya más allá de la superficie, parece que los individuos se hayan visto impulsados por una motivación racional. Sin embargo, desde otra perspectiva, las estructuras “más profundas” se vuelven visibles, quedando claro que no es sólo la motivación racional, sino más bien los incentivos, en este caso informales, y las posibles sanciones los que sustentan esta práctica social. Esto arroja dudas sobre la afirmación de Habermas acerca de su hallazgo de la única reconstrucción de las prácticas cotidianas.

Es más, mientras que Habermas introduce las instituciones en su discurso en obras posteriores, lo que permite la sanción mediante reglas legales, sigue confiando en su idea original de los individuos racionalmente motivados. Por tanto, a las instituciones se les asigna solamente un lugar secundario, mientras que el excedente moral original sobrevive intacto.

3. Ética del ordenamiento social

Bosquejaré un enfoque alternativo que tiene como punto central el desarrollo de una serie de normas funcionales que facilitan la estabilidad social, a la vez que se minimiza el excedente moral necesario por parte de los actores. Esta visión alternativa surge de una concepción de la ética que parte sistemáticamente no del problema de la justificación, sino del problema de la *implementación* de normas⁹.

Algunos filósofos creen que la *justificación* de normas siempre ha sido el problema clave de la ética. Sin embargo, una visión informada de la historia económica y social nos indica que las cuestiones sobre la implementación y la justificación de normas generalmente se han planteado de forma *conjunta*, aunque no se hiciera de forma explícita. La implementación de normas que ya habían sido justificadas no se consideraba particularmente difícil por dos

razones: la primera, que el pluralismo moderno de valores y estilos de vida aún no se había desarrollado; y la segunda, que las relaciones sociales todavía no eran tan anónimas como lo son hoy en día. En concreto, las normas comúnmente aceptadas podían hacerse cumplir con mucha más facilidad mediante sanciones cara a cara.

Sin embargo, desde el comienzo de los tiempos modernos esta situación ha cambiado drásticamente. Como ha descrito en particular N. Luhmann¹⁰, las sociedades modernas constan de subsistemas funcionalmente diferenciados. Los actores de las sociedades modernas deben actuar en subsistemas sociales que están bajo mecanismos de gobierno completamente diferentes. En lo que respecta a la ética, esto suele conducir a lamentaciones sobre la pérdida de valores. La pregunta acerca de cómo es posible hacer cumplir las normas se vuelve, por tanto, mucho más urgente en las condiciones modernas, y debe situarse a la cabeza de una concepción ética para las sociedades modernas. Me gustaría llamar a este tipo de concepción una *ética del ordenamiento social* o, desde una óptica diferente, una *ética de las ventajas y los incentivos*. Hay que contar con el hecho de que todos los actores buscan ventajas para sí mismos (por supuesto, el término “ventaja” incluye también ventajas no materiales), y es necesario establecer los incentivos adecuados para afrontar esta búsqueda de ventajas.

El problema básico de la ética social que propongo es el siguiente: en condiciones de competición, los individuos no pueden cumplir con las normas morales en el caso de que esto les acarree unos costes mayores que a su vez les dejen en desventaja frente a sus competidores. Las situaciones de este tipo conducen sistemáticamente a una erosión del cumplimiento de las normas morales. Evolutivamente, los individuos que se comportan “moralmente” acaban por quedarse aislados.

Este problema es el punto de partida de la ética del ordenamiento social, que fundamentalmente distingue entre dos situaciones sociales diferentes: sociedades modernas y premodernas. Los conceptos básicos de la ética se han desarrollado en referencia a las condiciones de las sociedades premodernas. Entre estas condiciones se incluyen, especialmente, los juegos de suma cero. Las sociedades premodernas jugaban a juegos de suma cero en los que la gente sólo podía obtener ganancias significativas a expensas de los demás. Dentro de la ética, este problema resultaba en una “ética de la templanza” que requería no esforzarse por obtener ganancias y ventajas excesivas, sino mantenerse dentro de los límites de unos beneficios “moderados”. Esto era consecuencia



natural de una situación en la que los recursos disponibles no podían incrementarse. De esta forma, la prohibición canónica cristiana de prestar dinero con intereses y la condena ética de la acumulación de capital estaban justificadas. En una sociedad de suma cero, la ética exigía una domesticación de la lucha por las ventajas¹².

No obstante, en los tiempos modernos el modelo dominante es una sociedad diferenciada en varios sistemas funcionales (Luhmann 1997) y caracterizada por un continuo crecimiento. La economía de mercado moderna condujo a un enorme crecimiento de la riqueza. La base de esto ha sido la economía de mercado competitiva moderna, que permite a cualquiera perseguir sus propios intereses *dentro de un sistema institucional cuidadosamente diseñado*. En este sistema se juega a juegos de suma positiva, lo que en principio posibilita la mejora simultánea de la posición de todos los individuos¹³.

Las estructuras de la sociedad han cambiado en los tiempos modernos, pero los conceptos y categorías *no* han cambiado, al menos en su mayor parte: muchos conceptos éticos siguen estando basados en las condiciones de los juegos de suma cero de la era premoderna. Muchas concepciones de la ética siguen requiriendo que seamos moderados, compartamos, redistribuyamos, sacrifiquemos; exigen altruismo, la prioridad del bien común y similares. La búsqueda del interés propio y las ventajas individuales a menudo se sigue viendo, en definitiva, como una especie de impulso malvado que necesita ser domesticado.

En esta situación, los conceptos éticos pierden fuerza. Los conceptos que se desarrollaron en el marco de las sociedades premodernas son inadecuados para conectar fructíferamente la ética y la economía. Estos conceptos no consiguen ver la idea de que la búsqueda individual de *ventajas dentro de un sistema institucional adecuado* no implica necesariamente la explotación de los demás, sino que puede conducir a mejoras para todos. La ética tradicional no puede comprender que la búsqueda individual de ventajas puede -de forma muy efectiva- *fomentar* el ideal tradicional de solidaridad. No puede comprender que la competición puede convertirse en una forma eficiente de caridad, en la que la caridad no se distribuye mediante la benevolencia de las personas, sino mediante los procesos habituales de los intercambios de mercado. Esto se hace visible a través de productos innovadores con una buena relación calidad-precio, de empleos, de ingresos o de impuestos. Así, dentro de los juegos de suma positiva de las sociedades modernas, la búsqueda individual de ventajas es en principio compatible con las ideas éticas tradicionales como la solidaridad.

Hay una segunda distinción importante: la distinción entre *acciones* y *condiciones de las acciones*¹⁴. La ética tradicional se concentra en las acciones. Sus normas requieren que los individuos cambien los parámetros que son capaces de controlar mediante sus acciones. Las condiciones de estas acciones, no obstante, se consideran “establecidas”, ya que han permanecido estables durante siglos. Entre estas condiciones se encuentran las leyes, las constituciones, las estructuras sociales, el orden de mercado, y también las normas éticas.

Desde el comienzo de los tiempos modernos, esta situación ha cambiado drásticamente. Nos hemos vuelto cada vez más capaces de controlar y refinar las condiciones de nuestras acciones, como las constituciones, el orden de mercado y otros. Gran parte de lo que Aristóteles y otros muchos pensaron que era la inmutable *conditio humana* ahora puede, de hecho, cambiarse.

Adam Smith reconoció este hecho e introdujo sistemáticamente la diferencia entre acciones y condiciones de las acciones para vincular la competición y la moralidad (cf. Smith 1776/1982). La moralidad puede encontrarse en el nivel de las condiciones, las reglas. Sólo entonces será posible que la competición se vuelva productiva, al hacer que los movimientos de los individuos sean, en principio, independientes de la moral. Con la ayuda de reglas y de las condiciones adecuadas para las acciones, la competición estará dirigida a percibir las ventajas para todas las partes implicadas. De esta manera, el comportamiento moral de los individuos no puede ser explotado por otras personas, ya que las reglas son las mismas para todos.

De esta forma, una ética moderna debe conceptualizarse en dos niveles diferentes, como una ética de acciones y como una ética de las condiciones de las acciones, muy en particular de las reglas o instituciones, del marco social¹⁵. Esta última es la que yo llamaré ética del ordenamiento social.

Es de gran importancia no permitir que estos dos niveles se enfrenten el uno al otro. Sólo podemos esperar un comportamiento ético en el nivel de las acciones si éste no se ve atacado en el nivel institucional. Una vez más, el modelo relevante en este caso es el del dilema del prisionero: en sus acciones individuales, los prisioneros no pueden compensar la carencia de una institución coordinadora, por lo que terminan con unos resultados inferiores.

Pero, ¿según qué criterios deben evaluarse y seleccionarse las reglas? Este punto es especialmente importante, en el sentido de que no podemos seguir contando con los *valores comunes* como fundamento de estos criterios.



En la era de la globalización, el consenso premoderno sobre los valores ha desaparecido para siempre.

El único criterio que queda y que no depende de una normatividad anterior, entendido como unos valores comunes, es el criterio de las ventajas y beneficios mutuos. Éste ha sido el núcleo de la teoría del contrato social desde Hobbes (1651/1991) y Spinoza hasta Rawls. Se considera que los intereses y las ventajas son previos a la moralidad: las normas éticas se establecen para alcanzar los intereses de los ciudadanos; en realidad, los intereses de cada uno de los ciudadanos. Ésta es la idea de la autonomía kantiana en condiciones modernas: las personas se obligan a sí mismas -de manera autónoma, pero colectiva- mediante reglas en aras de unos beneficios mayores. La condición para que esto se dé es el consentimiento de todos los demás, quienes también tienen que aceptar las reglas y sólo lo harán si ellos mismos pueden esperar beneficiarse de ellas.

Hay que tener en cuenta que no se entienden por ventajas solamente las monetarias, financieras o materiales. De acuerdo con la economía moderna, se entiende como ventajas todo aquello que las personas consideran como tal: salud, reputación o la buena vida aristotélica.

Ahora es posible ver el problema de la justificación en términos de ventajas mutuas. Pero el problema de la implementación permanece: ¿por qué debería adherirse la gente a normas éticas si estas normas les exigen -al menos según la ética occidental tradicional- que se abstengan de buscar ventajas?

La ética del ordenamiento social responde a esta cuestión estableciendo una diferencia entre una acción individual y una secuencia de acciones. Las personas se abstienen de obtener ventajas “inmorales” sólo si su adhesión a las normas éticas produce mayores beneficios para toda la *secuencia* de acciones planeada que los que produce su rechazo en un solo caso. Así, “abstenerse” no es abstenerse a largo plazo, sino más bien una inversión en espera de beneficios a largo plazo. Adhiriéndome a normas éticas me convierto en un socio fiable para interacciones. Las normas limitan mis acciones, pero a la vez expanden mis opciones en las *interacciones*.

Esto implica que la moralidad *no* requiere que abandonemos el cálculo de nuestras ventajas individuales. Sí que requiere, sin embargo, que *mejoremos* esos cálculos. Deberíamos, primero, calcular a largo plazo en lugar de a corto plazo, y segundo, tener en cuenta los intereses de nuestros iguales, ya que dependemos de su aceptación para alcanzar un nivel óptimo de bienestar, especialmente en un mundo globalizado lleno de interdependencias. En esta eco-

nomía globalizada, también tenemos que reconocer que es en nuestro propio interés incluir en un contrato social global a los miles de millones de personas que hoy día están excluidos.

Si sólo una ética basada en las expectativas de ventajas mutuas puede solucionar el problema de la implementación, fallarán todas las concepciones de la ética que no justifiquen las normas éticas en términos de ventajas o beneficios mutuos. Jürgen Habermas, por ejemplo, admite abiertamente que no sabe cómo lidiar con este problema. Afirma de modo explícito que no hay un vínculo directo entre el entendimiento ético y la acción (“von der diskursiv gewonnenen Einsicht gibt es keinen *gesicherten* Transfer zum Handeln.”, Habermas 1996, 51; la cursiva es suya). Esta postura es consecuencia de una concepción ética entre cuyas premisas -implícitas- siguen apareciendo las condiciones de las sociedades premodernas. En estas condiciones, tal concepción sería plenamente factible; pero no es adecuada para las sociedades modernas.

Ahora es posible situar el problema de la implementación al frente de una concepción de la ética moderna, haciendo referencia a las condiciones de las sociedades modernas. En las condiciones de las sociedades premoderna, había evolucionado una ética de la templanza que planteaba simultáneamente los problemas de la implementación y la justificación. Entonces podía considerarse que la implementación de normas o estándares bien justificados no era problemática, porque las estructuras sociales permitían una aplicación de las normas exitosa. Las sociedades premodernas no sólo favorecían una ética de la templanza, sino que también tenían el instrumento de las sanciones directas dentro de sus comunidades, más pequeñas y no anónimas. Este instrumento de las sanciones ya no funciona en las sociedades anónimas modernas (cf. Luhmann 1989), de modo que tenemos que dar respuesta al problema de la implementación desde la concepción ética propuesta.

Para decirlo de otra manera: la ética social también podría estar caracterizada por ser una “ética de las ventajas y los incentivos” (cf. Homann 2002). Debemos tener en cuenta el hecho de que todos los actores buscan sus ventajas, no sólo materiales, y tenemos que establecer los incentivos adecuados para poder lidiar con esto. Por tanto, la ética del ordenamiento social confía en la implementación de sanciones para hacer cumplir *reglas compatibles con incentivos*. En las sociedades modernas, las reglas y las instituciones deben desempeñar hasta cierto punto las tareas que en los tiempos premodernos desempeñaban los estándares morales. Esto significa que las reglas se desplazan hasta ocupar el centro de atención, proporcionando información sobre



cómo los demás deben comportarse y se comportarán, siempre que las reglas se hagan cumplir de manera suficiente. Sólo es posible esperar prosperidad y progreso social si se desarrollan y estabilizan expectativas mutuas sobre los comportamientos.

4. Contratos incompletos

Sin embargo, aún hay cabida para una *ética de las acciones*, incluso si la moralidad ya está implementada en el nivel de las reglas. Mis observaciones estaban basadas en el supuesto de que las interacciones, y sus consecuencias, están *completamente determinadas* por reglas y contratos. Esto significaría que todos los elementos de los contratos estarían completamente fijados en términos de calidad, fecha o contenido, para cualesquiera circunstancias posibles en el futuro, y a pesar de cualquier dificultad para hacer cumplir esos contratos. Por supuesto, este es un supuesto bastante poco realista, especialmente en condiciones de globalización.

Aquí es donde la teoría económica de los *contratos incompletos* entra en escena. Los contratos incompletos son contratos en los que se aplican una o varias de las condiciones siguientes¹⁷:

- 1) Las obligaciones de cada parte derivadas del contrato no se especifican con exactitud, debido a condiciones cambiantes como los precios flexibles de las materias primas.
- 2) Es difícil y/o caro determinar si los contratos han sido cumplidos. Es necesario contratar consultores externos.
- 3) Hacer que se cumpla el contrato es muy difícil, muy caro o directamente imposible, debido a los insuficientes sistemas de la ley en ciertos países.

Esto significa que, en especial, son contratos incompletos los que se extienden durante un periodo de tiempo prolongado, o los que tratan asuntos complejos. Pero estos mismos contratos son los más importantes de la economía globalizada, como los contratos de trabajo, los contratos de cooperación a largo plazo, los contratos de seguros, etcétera. Dentro de estos contratos hay mucho espacio para la interpretación. Los derechos y las obligaciones que se derivan de tales contratos deben redefinirse continuamente.

El principal problema en lo referente a los contratos incompletos es el tipo de interdependencia que se deriva de ellos. Incluso si la parte A es honrada y

cumple por completo con su parte del contrato, no puede estar segura de si la parte B hace lo mismo. B puede referirse a vacíos en el contrato, puede proponer interpretaciones diferentes, e incluso puede resultar demasiado caro para él cumplir con las exigencias de A.

De modo que, ¿qué puede hacer un actor racional cuando se enfrenta a contratos incompletos? Básicamente, podría limitarse a no firmar este tipo de contratos por miedo a ser explotado. Pero, ¿hay alguna otra manera de resolver esto?

Una posible respuesta podría ser completar los contratos incompletos. Las obligaciones de cada parte tendrían que ser especificadas con exactitud para cada uno de los casos posibles, y habría que garantizar que es posible hacer que se cumplan. Por varias razones, este método no es aplicable. En primer lugar, es muy caro hacer contratos “impermeables”. En segundo lugar, enumerar todos los casos posibles y todos los modos de explotación posibles podría destruir la confianza necesaria para este tipo de contratos. En tercer lugar, probablemente lo más importante: que los contratos estén incompletos no es nada malo, sino que es *necesario y productivo*, ya que las partes pueden reaccionar con rapidez a las nuevas situaciones. No podemos conocer todas las situaciones posibles por adelantado, y por tanto no podemos conocer las posibles *oportunidades y posibilidades* por adelantado. Así, no sería racional tratar de evitar la falta de compleción, ya que permite a las partes aprovechar las oportunidades cuando aparecen.

Un segundo método, y esta es mi propuesta para tratar los contratos incompletos, es confiar en la ética. Necesitamos confianza, justicia, integridad y buena voluntad para crear los contratos de la economía globalizada. Si los contratos se están volviendo cada vez más incompletos, necesitamos a la vez una ética para las relaciones internas de la empresa (trabajadores y gerencia) y una ética para las relaciones externas con los clientes, banqueros, proveedores y el público. Es racional que una empresa invierta en estas categorías éticas, ya que contribuye al éxito de la empresa.

Ésta podría considerarse la justificación de una *ética de las acciones*: si las reglas -en el sentido de reglas *formales*- (cf. sec. 3) tienen carencias o si son incompletas (¡por buenas razones!) entonces los actores, en este caso las empresas, pueden proporcionar sustitutos para las reglas formales comprometiéndose a aplicar ciertas políticas, como por ejemplo mecanismos de confianza y justicia. Este compromiso debe hacerse creíble mediante medidas organiza-



tivas y debe ser indicado a los demás. De esta manera, los actores crean por sí mismos la misma fiabilidad que normalmente se esperaría de las reglas formales. Crean una *reputación*, lo cual es un prerequisite necesario para el éxito a largo plazo, especialmente en condiciones de globalización.

De modo que la idea ahora es que podemos *combinar* sistemáticamente la ética del ordenamiento social y la ética de las acciones de la siguiente manera. El problema general es cómo crear fiabilidad en la economía globalizada. La fiabilidad puede proporcionarse de dos formas: primera, por la vía de la *autolimitación colectiva* (reglas formales y aplicación legal), y segunda, mediante la *autolimitación individual* de una empresa que se compromete con valores específicos o estándares éticos de comportamiento. Este compromiso debe ser señalado, convirtiéndose así en un activo para la compañía. De este modo, tanto los contratos y reglas completos y formales, de aplicación garantizada, como los contratos incompletos, de aplicación mediante factores “blandos” como la ética y la reputación, son importantes. Dependen unos de otros, pero hasta cierto punto también pueden sustituirse unos a otros. En este momento, probablemente nos enfrentemos a una situación en la que los contratos incompletos pasan a desempeñar gradualmente un papel mayor.

Desde un punto de vista filosófico, sigue quedando un problema importante: ¿las empresas no implementan la ética simplemente actuando por el propio interés, por la “maximización del beneficio”? Sí que la implementan, pero como ya observó Adam Smith (1776/1982), el motivo inmediato del propio interés no descarta el juicio ético. Las empresas sí actúan éticamente, por ejemplo, no tomando ventajas en casos particulares, en su *propio interés*. De este modo, su motivación principal sigue siendo la búsqueda de ventajas. ¿Y qué tiene esto que ver con la ética? Responderé a esta pregunta en los siguientes apartados.

5. ¿Es la ética del ordenamiento social compatible con la tradición (occidental) de la ética?

Como ya he indicado, la concepción que aquí se expone hace necesarios cambios en las categorías éticas. En lugar de requerir templanza y sacrificio, la ética debería fomentar la inversión. En lugar de exigir redistribución, debería favorecer el intercambio. El interés propio no debería ser “domesticado”, sino liberado. ¿Qué tiene esto que ver con la ética?

Si volvemos la vista hacia la tradición ética (occidental), ni la Regla de Oro, que a veces se ha considerado el núcleo común de todas las concepciones de

la ética independientemente de las culturas, ni el imperativo categórico kantiano niegan la legitimidad de la búsqueda individual de ventajas. De hecho, la dan por sentada, aunque tratan de restringirla. El nuevo elemento dentro de la concepción de la ética institucional por la que aquí se aboga es simplemente que esas restricciones están justificadas en sí mismas por la expectativa de mayores beneficios en el transcurso de una secuencia de acciones.

Muchas concepciones éticas no reconocen esto, sino que más bien derivan sus restricciones de alguna forma de moralidad más “elevada”, de la “razón” o de la “condición humana”. La más importante de estas concepciones, la ética kantiana, se considera comúnmente opuesta a una ética basada en la búsqueda de ventajas individuales. Pero algunos elementos de la concepción original de Kant se suelen pasar por alto. En su *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, Kant afirma: “...denn dieses Sollen ist eigentlich ein Wollen” (“... pues tal deber es propiamente un querer”, Kant 1785/1974: BA 102). Incluso para Kant, el núcleo de la normatividad está hecho de “quereres”, de intereses, es decir, los intereses de seres perfectamente racionales. Nosotros, como seres que no somos perfectamente racionales, sino que también nos vemos afectados por “motores” (“Triebfedern”) de distinto tipo, a veces nos descarriamos. Pero este “descarriarse” sólo puede interpretarse, desde mi punto de vista, como la imposibilidad de las personas para escapar de las situaciones de dilemas sociales. En estas situaciones, la racionalidad individual nos lleva, de hecho, a actuar contra nuestros propios intereses. Por tanto, tenemos que establecer reglas para superar estas situaciones. Pero estas reglas están legitimadas en sí mismas por nuestros intereses, a largo plazo.

Volviendo a Kant, yo sostengo que, para él, los intereses son la base legítima de las normas. Pero estos intereses deben pasar por dos filtros - según el imperativo categórico- : a) tienen que perseguirse con una perspectiva de *largo plazo* (basados en una “máxima” (Maxime), no en una sola opinión), y b) tenemos que tener en cuenta los intereses vitales de los demás, ya que necesitamos su acuerdo o su tolerancia, al menos implícita (una máxima tal que puedas querer al mismo tiempo que se torne ley universal) (“Maxime des Willes zugleich als Prinzip einer allgemeinen Gesetzgebung”). De modo que, incluso para Kant, la ética no nos exige que nos abstengamos de buscar ventajas, sino más bien que mejoremos nuestro cálculo de ventajas adoptando una perspectiva a largo plazo, en lugar de a corto plazo; y social o cooperativa más que individual. Una vez más: abstenerse no es realmente “abstenerse”, sino invertir en la estabilidad y mayor desarrollo del orden social.



6. Conclusión

He comenzado tratando el problema de los excedentes morales desde el enfoque particular de la ética del discurso de Habermas. He contrastado la ética del discurso con la concepción de la ética del ordenamiento social, que depende de una normatividad bidimensional de acciones y reglas. Una sociedad moderna que quiera beneficiarse de la especialización y la competición a fondo tiene que conseguir un sistema de gobierno mediante reglas. Con el uso de los mecanismos de gobiernos premodernos no es posible apropiarse de los beneficios de las sociedades modernas. Dentro de este marco, una ética de las acciones encaja con la teoría de los contratos incompletos. Los contratos incompletos dejan lugar para el comportamiento ético de los individuos y las empresas. Finalmente, he afirmado que perseguir el interés propio es compatible con las tradiciones éticas fundamentales, si no con todas.

Una ética del ordenamiento social sólo requiere que los actores a) cumplan las reglas y b) se comprometan, en su propio interés, con un desarrollo mayor de estas reglas mutuamente beneficiosas. Este mayor desarrollo sólo puede tener efecto si los individuos afectados están de acuerdo con ello. En las situaciones de DP no es sistemáticamente aplicable contra los deseos de estos individuos.

Sin embargo, hay un papel para lo que me gustaría llamar *heurística*. Esta heurística son valores e ideas de las tradiciones filosófica, religiosa, científica, literaria, artística u otras. Pueden encaminar a los actores en nuevas direcciones en las que se pueden encontrar nuevas ganancias de cooperación. Pero aquí están concebidas de una forma muy diferente a los excedentes morales. Lo que es más importante es que no se erosionan en las situaciones de DP. Por contraste, el *excedente moral* que defiende Habermas está conceptualizado *por oposición* a los intereses, ventajas o incentivos.

En una ética del ordenamiento social, los excedentes morales pueden hacerse productivos. Pueden ser vistos como parte de una heurística que requiere que todos calculen mejor sus ventajas de un modo mejor y más sofisticado: en resumen, esta heurística requiere *inversión*. Finalmente, ésta podría acabar siendo la heurística, no sólo de la tradición occidental, sino de muchas tradiciones de la ética.

¹ Para una enumeración más elaborada de los excedentes morales, cf. Luetge

² Para conceptualizaciones del dilema del prisionero, cf. Axelrod 1984.

³ Cf. Habermas 1981, vol. 1, págs. 50 y 54; Habermas 1983/1999, págs. 68 y 119; Habermas 1992, pág. 19.

⁴ Habermas 1981, vol. 1, pág. 54; mi traducción; cf. también Habermas 1981, vol. 1, pág. 70.

⁵ Cf. Habermas 1983/1999, págs. 68, 82, 119.

⁶ Para una explicación en profundidad, cf. Habermas 1983/1999, págs. 100 f.

⁷ En algunas obras (anteriores) (cf. Habermas 1983/1999), hace un uso extensivo de la psicología del desarrollo de L. Kohlberg.

⁸ Cf. Habermas 1992, págs. 34, 678 y siguientes.

⁹ Cf. Homann 2002, Homann y Luetge 2004, Luetge 2005.

¹⁰ Cf., por ejemplo, Luhmann 1997.

¹¹ Es posible encontrar pruebas históricas, por ejemplo, en las obras de Christian Meier (1998) sobre la antigua Atenas, o en el estudio de Eric Jones (1981) sobre las causas del “milagro europeo”.

¹² Muchas otras concepciones de la ética (históricas y contemporáneas) pueden ser consideradas como éticas de la templanza; por ejemplo, los enfoques kantianos (como la ética del discurso, cf. Habermas 1981 y 1992) y los enfoques aristotélicos (como la ética de la virtud, cf. Foot 1978) requieren (de una u otra manera) la *domesticación* de la búsqueda de ventajas.

¹³ Por supuesto, también es necesario tratar aquí los aspectos distributivos.

¹⁴ Esto refleja la distinción de James M. Buchanan entre *elecciones dentro de las reglas* y *elecciones de reglas* (cf. Brennan/Buchanan 1985 y Buchanan 1975).

¹⁵ Esto no es evidente. La gran mayoría de la literatura moderna sobre ética –desde Habermas hasta la ética analítica– no reconoce esta distinción o no la considera crucial. Cf. Homann 2002.

¹⁶ Véase Meier 1998 para los usos de este instrumento en la antigua Atenas. Meier muestra claramente que Atenas no era un estado democrático en el sentido moderno, principalmente porque la participación pública y política era obligatoria y se *imponía* con métodos muy diferentes a los actuales.

¹⁷ Referente a contratos incompletos, cf. Hart 1987 y Hart/Holmström 1987.



Referencias bibliográficas:

AAKEN, Anne van, LIST, Christian y LUETGE, Christoph (eds.), ALDERSHOT et al., *Deliberation and Decision: Economics, Constitutional Theory, and Deliberative Democracy*, Ashgate, 2004.

BUCHANAN, J. M., *The Limits of Liberty: Between Anarchy and Leviathan*, University of Chicago Press, Chicago 1975.

HABERMAS, Jürgen (1981): *Theorie des kommunikativen Handelns*, 2 Bde., Frankfurt/M.: Suhrkamp (ing.: *Theory of Communicative Action*, Beacon, Boston 1984).

-*Faktizität und Geltung: Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats*, Suhrkamp, Frankfurt/M. 1992 (en inglés.: *Between Facts and Norms: Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*, MIT Press, Cambridge, Mass. 1996).

-*Die Einbeziehung des Anderen: Studien zur politischen Theorie*, Suhrkamp, Frankfurt/M. 1996 (en inglés: *The Inclusion of the Other: Studies in Political Theory*. Ed. Ciaran Cronin and Pablo De Greiff., MIT Press, Cambridge, Mass. 1998).

HART, O. D., «Incomplete Contracts.» in J. Eatwell et al. (Eds.), *The New Palgrave: A Dictionary of Economics.*, Basingstoke: Macmillan, London 1987, vol. 2: 752-759

LUETGE, Christoph (2005): «Economics Ethics, Business Ethics, and the Idea of Mutual Advantages», *Business Ethics: A European Review* 2, 14, págs. 108-118.

RAWLS, John, *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, Mass. 1971.

-*Political Liberalism*, Columbia University Press, Nueva York 1993.

SMITH, A, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations.*, Penguin, Harmondsworth 1776/1982.

6

Cláusulas sociales¹. Contratación pública e inserción social

SANTIAGO LESMES

Consultor y experto
en Contratación Pública Sostenible
y Responsabilidad Social

I. ARGUMENTACIÓN

1. El empleo como factor de inclusión social

El empleo se ha convertido en uno de los principales mecanismos de inclusión social, por lo que una actividad económica remunerada constituye uno de los factores más eficaces en la lucha contra la exclusión social. Tanto es así, que algunos autores afirman que nos hallamos en una “sociedad salarial”, en la que su percepción determina formar o no parte de la misma.

Consecuencia de la lucha contra el desempleo y una favorable coyuntura económica, la tasa de paro ha evolucionado del 23,91% en el año 1994, al 8,42% en la última encuesta de población activa de 2005. Incluso algunas regiones españolas rozan el pleno empleo².

Pero no hay empleo para todas las personas ni es empleo de calidad todo lo que reluce: existen personas con baja o muy baja empleabilidad, otras en situación de clara precariedad que entran y salen constantemente del mercado laboral, y también quienes pese a trabajar reciben salarios de pobreza³, lo hacen en situación irregular o en la economía sumergida; todas ellas se encuentran cercanas –sino inmersas– en el riesgo de exclusión social.

Considerando que se sigue acusando a quien no trabaja de no querer hacerlo o la defensa de un darwinismo social que desdeña a “los menos aptos”, es necesario aclarar que la bonanza económica no alcanza a un contingente numeroso de personas, alejadas del mercado laboral y de la protección social.

El Informe Foessa⁴ estima que 8.509.000 personas se hallan en situación de pobreza⁵, y que la pobreza severa afecta a 1.739.800 personas. Datos coincidentes con el Instituto Nacional de Estadística, que en su Encuesta de Condiciones de Vida de 2004 indica que el 19,9% de la población residente en



España está por debajo del umbral de pobreza, resultados también similares a los obtenidos en el Panel de Hogares de la Unión Europea⁶ (PHOGUE) durante el periodo 1994-2001. En el caso de la Comunidad Autónoma Vasca y Navarra, el 30% de la población vive por debajo del umbral de la pobreza⁷.

Es precisamente en la categoría de desempleados, donde se concentra una mayor proporción de personas por debajo del umbral de riesgo de pobreza (44,3% en 1999) según los datos de Plan Nacional de Inclusión Social para el Reino de España 2003-2005.

El empleo no constituiría un factor de inclusión tan importante si las rentas de inserción y las prestaciones sociales fueran capaces de reducir la exclusión. El modo de comprobarlo es analizar los índices de pobreza antes y después de la acción pública y la diferencia mide la efectividad de la política social. Por ejemplo en Euskadi 300.000 personas evitan la pobreza gracias a las pensiones de la Seguridad Social y 85.000 más por las prestaciones asistenciales⁸.

De este modo, si el porcentaje de personas pobres en España se considera antes de las transferencias sociales apenas difiere de la media en la Unión Europea (23% frente a 24%). Pero si el porcentaje se calcula después de la acción política y presupuestaria, la media europea se sitúa en el 15% de personas pobres y en España en el 19%. Constatamos así que la familia política social disminuye el porcentaje de pobreza en sólo cuatro puntos, cuando por término medio en Europa lo hace en nueve, lo que conjuga perfectamente con el hecho de que el porcentaje del PIB dedicado a gasto social en el estado español⁹ es seis puntos inferior a la media (UE-15).

En España existen 4.171.000 personas receptoras de prestaciones económicas de mínimos que perciben una media de 2.490 euros anuales. Pero sólo en el apartado de rentas mínimas en los últimos cinco años, se ha reducido la aportación del conjunto de las administraciones en 500 millones de euros; es decir cada habitante dedica (dedicamos) un 10% menos de gasto por cada persona en situación de pobreza¹⁰.

Destacamos no obstante que en la Comunidad Autónoma Vasca, el gasto por habitante en rentas mínimas es siete veces mayor que la media estatal y su importe abarca el 34,7% de todo el presupuesto estatal destinado a rentas mínimas¹¹.

Ciertamente hay estadísticas reveladoras: la pobreza en el estado español se redujo significativamente desde los años setenta hasta los primeros noventa, pero desde entonces no sólo se frena el descenso sino que se aprecia un

repunte en el número de personas pobres. Nada extraño si disminuye el gasto y las prestaciones sociales y lo aliñamos con la precariedad laboral, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios¹², o el endeudamiento de las familias. Con estos mimbres aumenta la pobreza y por ende la exclusión social, cuya delimitación más que una línea difusa parece un alambre de funambulista sobre el que hacen equilibrios cada vez más personas¹³.

Más que paradójico resulta aberrante constatar cómo la pobreza aumenta cuando el desempleo se ha reducido a la tercera parte y atravesamos una década continua de crecimiento económico sin precedentes. El peso económico del estado español es hoy superior al de Canadá, y se propone impulsar su entrada en el G-8, un alarde incongruente con la persistencia crónica de la pobreza, un desempleo estructural que en absoluto afecta por igual a todas las personas y la progresiva reducción presupuestaria en gasto social. Sirva esta exposición para concluir que además de seguir reivindicando un notorio incremento del presupuesto público destinado a inclusión social, es nuestro deber proponer fórmulas que hagan eficaces los recursos existentes. Sin duda que las cláusulas sociales constituyen una útil herramienta que facilita el objetivo de la inserción sociolaboral.

2. Sinergias de las cláusulas sociales con otros dispositivos de inserción

A resultas de la situación antedicha, los dispositivos de empleo suelen dirigirse a personas con mejores capacidades y mayores posibilidades de acceso al empleo (no siempre, ya que hay significativos ejemplos), y son los servicios sociales quienes se ocupan de los colectivos más vulnerables, pero disponen de escasas oportunidades para lograr su incorporación laboral aunque para ello desplieguen toda una batería de acciones: servicios de información y orientación; agencias de colocación o intermediación; dispositivos de formación prelaboral y laboral; asesoría para el autoempleo y apoyo a personas emprendedoras; programas de empleo social protegido; así como empresas de inserción con actividad mercantil y que reservan puestos de trabajo para personas en situación de exclusión social.

No obstante todas estas acciones siguen resultando insuficientes en nuestra finalidad. Si recapacitamos al respecto, la mayoría de los recursos citados procuran el acceso al empleo interviniendo sobre “el punto de partida” o en “la propia carrera” hacia el mismo, esto es, removiendo obstáculos, mejorando



habilidades y procurando capacidades, pero sigue fallando el aspecto más importante, la “línea de meta” o el acceso a un empleo concreto.

Por ello destacamos la complementariedad de las cláusulas sociales con otras acciones de inserción por lo económico, y destacamos su importancia, puesto que el objetivo es *proporcionar oportunidades laborales*, sea en una *empresa de inserción* o en una *empresa ordinaria*. Y precisamente con las cláusulas sociales se procura ese doble objetivo:

- Por una parte proporcionar mercado a las empresas de inserción por medio de la adjudicación pública de contratos, lo que redundará en la generación de empleo de inserción.
- Por el otro implicar a las empresas ordinarias lucrativas en el objetivo de la inserción sociolaboral, valorando o exigiendo la contratación de personas en situación de exclusión, al igual que ocurre con la reserva del 2% dirigida a personas discapacitadas.

Las cláusulas sociales no son una herramienta aislada, sino complementaria de otras actuaciones, y precisamente su valor deriva de la necesidad de cubrir la tradicional dificultad de completar el itinerario de inserción mediante el acceso al empleo. Así, las cláusulas sociales van a proporcionar (bien mediante compromiso y valores propios de la empresa, o bien mediante una obligación impuesta) la reserva de un determinado número de puestos de trabajo a las personas en situación o riesgo de exclusión social. Y aquí es donde entran en juego las sinergias con los dispositivos de empleo e incorporación laboral:

- Los recursos formativos podrán capacitar a las personas para que puedan ser contratadas, anticipándose a las necesidades e incluso planificando y desarrollando programas con las administraciones públicas, cuando se prevea con tiempo suficiente una adjudicación con cláusulas sociales en un sector determinado de actividad.
- Los dispositivos de acogida y orientación, serán quienes analicen la idoneidad y capacidad de las personas para acceder al empleo -transitorio o finalista, con apoyos o normalizado-, estableciendo su itinerario de inserción y mejorando sus capacidades y habilidades para lograrlo.
- Los servicios de intermediación y agencias de colocación, dispondrán de ofertas que ofrecer a las personas desempleadas, y cotejarán sus demandas con las solicitudes que deriven las empresas que deben realizar una contratación de personal para la prestación de un contrato público.

- Los y las profesionales sociales dedicadas al acompañamiento serán responsables del seguimiento social, personal y laboral de la persona contratada. Quede claro en esta cuestión, que esta labor no debe competir a las empresas mercantiles, y que en las experiencias existentes este apoyo se presta bien desde los servicios públicos, o bien por entidades de acción social.
- Para los programas de empleo social protegido o asistido, facilita la culminación del proceso, pudiendo derivar a una empresa ordinaria o de inserción a aquellas personas que avanzando en su itinerario, se encuentren en disposición de acceder a un empleo.
- Para las empresas de inserción les supone una cuota de mercado, ejecutando por sí mismas un contrato; participando como Unión Temporal de Empresas; o bien mediante convenios o subcontratas con empresas ordinarias cuando voluntaria o imperativamente empleen a personas en situación de exclusión (al igual que sucede en la LISMI¹⁴).
- Igualmente los recursos de apoyo a la creación de iniciativas económicas o al autoempleo, podrán buscar nichos de mercado y programar con una administración local la reserva de mercados, orientando a emprendedores hacia determinados sector de actividad, o bien creando empresas específicamente dirigidas a la obtención y ejecución de un contrato público.

3. Definición

Entendemos por cláusula cada una de las disposiciones que estipulan el contenido de un contrato, estableciendo derechos y deberes de obligado cumplimiento por las partes.

En la presente acepción, *definimos las Cláusulas Sociales como la inclusión de aspectos de política social en los procesos de contratación pública, y concretamente la promoción de empleo para personas en situación o riesgo de exclusión social con el objetivo de facilitar su incorporación sociolaboral.*

Podemos incorporar cláusulas sociales en distintas fases de adjudicación de un contrato público:

- *Como criterio de admisión*, exigiendo requisitos previos de carácter social o la acreditación de experiencia o solvencia técnica en materia de



inserción sociolaboral para que la empresa pueda ser contratada. Por ejemplo exigir que se trate de una empresa de inserción.

- *Como criterio de valoración*, señalando características o compromisos de carácter social que serán baremados o puntuados en la adjudicación del contrato. Por ejemplo que un porcentaje de la plantilla que ejecutará el contrato sean personas con dificultades de acceso al empleo.
- *Como una obligación*, señalando condiciones obligatorias de carácter social para la ejecución del contrato. Por ejemplo que la empresa adjudicataria deba ineludiblemente contratar a un número de personas en situación o riesgo de exclusión social.

4. Cláusulas sociales y la estrategia europea en favor de la inclusión social

Debemos abordar la incorporación laboral con rigor, no todas las acciones son válidas sino que deben diseñarse y desplegarse adecuadamente. La estrategia europea de inclusión social fijada por el Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000, establece unas recomendaciones sobre las políticas a adoptar en materia de inserción sociolaboral, que podemos cotejar con las cláusulas sociales para analizar su idoneidad. Veamos:

- **Corresponsabilidad:** inherente a las cláusulas sociales puesto que persigue y consigue implicar a administraciones públicas, agentes sociales y empresas mercantiles lucrativas.
- **Impacto:** se trata de buscar “herramientas capaces de conseguir resultados objetivables de carácter cuantitativo y cualitativo”, como demostramos en la evaluación de experiencias, las cláusulas sociales poseen muy estimable alcance en cuanto a empleo generado para personas en situación o riesgo de exclusión social.
- **Eficiencia de recursos:** como se señala en el apartado de beneficios económicos, las cláusulas suponen una actuación muy económica en cuanto al ratio por empleo de inserción, y en algunos casos ni siquiera suponen un incremento en las dotaciones presupuestarias.
- **Compromiso Político:** “Imprescindible para tener un impacto decisivo en la erradicación de la pobreza”, la implicación de las autoridades constituye un elemento necesario en la implantación de cláusulas sociales

y demuestra los efectos positivos de la voluntad política a favor de la inclusión social.

- Cooperación y participación: como hemos visto, no se trata de un recurso aislado sino que se relaciona con otros dispositivos de inserción sociolaboral para facilitar el último tramo del itinerario y procurar oportunidades de empleo. Esta cooperación supone en ocasiones sellar la compartimentación entre distintas entidades y/o agentes sociales, poseyendo carácter horizontal (inter pares) y vertical (entre superiores e inferiores ámbitos de decisión).
- Capacidad de transferencia y replicabilidad. Otra de sus bondades: la posibilidad de ser aplicada y reproducida por distintos territorios y administraciones, cuestión que esperamos facilitar con las recomendaciones y el compendio de buenas prácticas que aquí aportamos. Existen programas de cláusulas -evaluados y mejorados- con varios años de experiencia que nos servirán para acortar y allanar el camino a las administraciones interesadas en su implantación.
- Transversalidad: resulta llamativo que al analizar experiencias ha sido recurrente la alusión a esta característica, y en verdad pensamos que uno de los factores de éxito consiste en sacar a la exclusión social de su régimen de casi monopolio por los servicios sociales y coordinar las políticas con secciones como empleo, promoción económica, contratación, obras y mantenimiento, servicios jurídicos, etcétera. Se trata de implantar procesos de decisión pública basados en lógicas de interdependencia y con poder relacional. En este contexto se pone de manifiesto la necesidad de elaborar programas que impliquen al máximo de agentes (departamentos, áreas, entidades, instituciones, etc.) que trabajan en la problemática abordada¹⁵.

5. Ventajas y beneficios de las cláusulas sociales

5.1. Beneficios personales. Para las personas en situación desfavorecida

- Acceso al mercado laboral
- Remuneración económica
- Autoestima, responsabilidad y dignidad. Adquisición de hábitos y actitudes



- Proporcionan un ámbito de relación social e interpersonal
- Cualificación profesional. Formación y capacitación
- Derecho a subsidios y prestaciones por desempleo
- Acceso al sistema de prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, invalidez o incapacidad.

5.2. Beneficios públicos y políticos. Para las administraciones públicas

- Mejora de la capacidad y eficacia de los dispositivos públicos de empleo y de los servicios sociales.
- Incrementa la rentabilidad de la inversión pública para posibilitar nuevas formas de solidaridad, igualdad de oportunidades y cohesión social.
- Facilita la sostenibilidad de las políticas de empleo, inserción laboral e inclusión social.
- Consecución de objetivos sociales que trascienden la mera contratación de obras, servicios o suministros.
- Compaginar las necesarias políticas asistenciales con aquellas productivas y dinámicas, minorando además las subvenciones destinadas al efecto.
- Impacto positivo en la opinión ciudadana sobre la actuación del sector público.
- Mejora de la cooperación y relación interdepartamental.
- Aplicación transversal del principio de solidaridad.
- Contribución a pilares básicos del Estado del Bienestar, como el derecho al trabajo y la cohesión social.
- Colocar a la Administración en posturas innovadoras, propositivas y ejemplarizantes.

5.3. Beneficios para las empresas mercantiles

Subvenciones. En la Comunidad Autónoma Vasca mediante el Decreto 329/2003, de 23 de diciembre, por el que se regulan las ayudas al empleo, se

establecen subvenciones de hasta 7.500 euros para la contratación de personas con dificultades de acceso al empleo, entendiendo como tales:

- a)** Personas mayores de 45 años que figuren inscritas como paradas al menos con una antigüedad de tres meses.
- b)** Jóvenes menores de 30 años que figuren inscritos como parados con una antigüedad mínima de 5 meses y máxima de 12 meses.
- c)** Personas que tengan reconocida una minusvalía física, psíquica o sensorial de al menos un 33%.
- d)** Personas que padezcan una enfermedad mental.
- e)** Personas paradas de larga duración.
- f)** El padre o la madre de una familia monoparental, siempre que figuren inscritas como paradas con una antigüedad mínima de tres meses.
- g)** Personas que hayan sido víctimas de actos de terrorismo.
- h)** Personas que hayan sido víctimas de violencia doméstica.
- i)** Personas que hayan finalizado su proceso de inserción socio-laboral en una empresa de inserción, reguladas en el Decreto 305/2000, de 26 de diciembre.
- j)** Personas beneficiarias de las ayudas establecidas en el Decreto 198/1999, de 20 de abril, por el que se regula el Ingreso Mínimo de Inserción (actual Renta Básica), y en el Decreto 199/1999, de 20 de abril, por el que se regulan las Ayudas de Emergencia Social.
- k)** Personas ex toxicómanas (exalcohólicas y exdrogadictas),.
- l)** Personas internas en centros penitenciarios que carezcan de cualquier contrato de trabajo y cuyo régimen penitenciario les permita acceder a un puesto de trabajo, y personas ex-reclusas.

Bonificaciones: El contrato de trabajo para trabajadores desempleados, según lo establecido en la Ley 2/2004 de 27 de diciembre¹⁶ de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, también denominado “Contrato Bonificado para Trabajadores en Situación de Exclusión Social”, establece que cada contrato indefinido o temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65% (75% para mujeres), con un máximo de 24 meses.



La reducción del desempleo conlleva en algunos sectores una escasez de *mano de obra*. Los programas de cláusulas sociales facilitan personas capacitadas para el desempeño laboral, recayendo en la empresa la elección final sobre la persona a contratar. En otros casos implica que los y las posibles trabajadoras han recibido formación específica, o incluso la realización de acciones formativas a la carta sin coste para la empresa contratante. Se da un porcentaje significativo de personas contratadas que tras acabar la relación laboral derivada de la ejecución del contrato público, son renovados por la empresa, satisfecha por su rendimiento.

Orientar el despliegue de estrategias de *Responsabilidad Social de las Empresas*. La sociedad está exigiendo a las empresas su implicación en valores y acciones sociales, con expectativas que van más allá de la calidad técnica o el precio. Para el 80% de la población el compromiso social de la empresa es un factor influyente a la hora de adquirir un producto y un 44% está dispuesto a pagar más por productos o servicios socialmente responsables. Las encuestas¹⁷ acreditan además que el aspecto más valorado de la acción social en la empresa se refiere a formación y empleo con colectivos desfavorecidos (el 41%). En consecuencia podemos hablar de beneficios para la empresa en una doble dimensión:

- A nivel externo: Captación y fidelización de clientes. Posicionamiento y mejora de imagen y marca. Mejora de la relación con el entorno (agentes sociales, ciudadanía y administraciones).
- A nivel interno: Identificación y compromiso de los y las trabajadoras. Mejora del clima laboral, redundado en la productividad y calidad. Mejora de la comunicación interna. Fomento de una cultura corporativa. Valor añadido a los accionistas.

5.4. Beneficios comunitarios. Para la sociedad

- Reducción de la fractura social existente entre personas incluidas y excluidas socialmente.
- Avanzar hacia una corresponsabilidad social entre administraciones públicas, agentes sociales y empresas mercantiles, creando un partenariado en el que nadie pierde su especificidad pero se comparten objetivos comunes que benefician al conjunto.
- Sensibilizar a la población sobre modelos inclusivos y la situación de las personas en situación de pobreza y exclusión social.

- Fomentar el desarrollo local, mejorar la calidad de vida e incidir en las zonas más desatendidas.
- Potenciar el Tercer Sector por su valor generador de cohesión social.

5.5. Beneficios económicos

- Facilitar a través de la incorporación laboral la reducción del desempleo y el aumento de la población activa, lo que incide en la renta familiar y el producto interior bruto.
- Reducir el presupuesto público destinado a las personas en riesgo de exclusión: salarios mínimos o rentas básicas, subsidios o prestaciones, albergues, recursos, gastos y profesionales laborales, sociales, sanitarios, penitenciarios, etc.
- Producir por añadidura ingresos a las Haciendas Públicas, mediante las aportaciones de la persona incorporada laboralmente a la Seguridad Social y el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, así como su contribución porcentual por los pagos de su empresa en el Impuesto de Sociedades o el Impuesto sobre el Valor Añadido entre otros.

5.6. Rentabilidad económica de la inserción laboral

Respecto a análisis y datos económicos que demuestran la rentabilidad económica de la inserción laboral de personas en situación desfavorecida -que puede lograrse mediante las cláusulas sociales-, podemos citar los siguientes:

- Según el estudio del año 2005 de la Federación Española de Empresas de Inserción (Fedei), titulado “Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España”, los flujos económicos generados (ingresos de las Empresas de Inserción e impuestos que pagan por su actividad) por trabajador suponen 11.090,35 euros anuales, y el ahorro público por trabajador de inserción (menor coste social por persona y año para el Sector Público) es de 4.417,54 euros. *Lo que supone un beneficio económico estimado anual de 15.507.89 euros por persona incorporada laboralmente.*
- En el estudio del año 2001 de la Fundación Cirem: “Identificación y diagnóstico integral de las empresas de inserción en España” en Editorial Popular, se indica sobre una muestra de 80 empresas de inserción en el estado español que la subvención media recibida por empresa fue



de 24.500 euros y las aportaciones que realizaron en forma de impuesto supuso 17.500 euros, lo que ya absorbe en buena parte las ayudas recibidas. A ello por supuesto habría que añadir el ahorro que suponen.

Del estudio realizado por la Red de Economía Alternativa y Solidaria de Navarra, en el documento de propuestas al Plan de Empleo 2005-2007 del Gobierno de Navarra, realizado sobre los doce Centros de Inserción Sociolaboral (Empresas de Inserción) existentes y referido a 2003, se extraen los siguientes datos:

Aportación y coste social de los Centros de Inserción (en euros)	
Total aportaciones a la Seguridad Social	695.605
Total aportaciones a Hacienda por IVA	212.977
Total aportaciones a Hacienda por IRPF	87.632
Suma total de aportaciones	996.214
Menor coste de Rentas Básicas	370.021
Suma de aportaciones y menor coste	1.366.214
Ayudas económicas recibidas	1.046.655
Saldo positivo para las arcas públicas	-319.559

* Estos datos sólo quieren servir de referencia ya que se necesitaría un estudio más profundo para estimar al detalle la cesación en otros costes sociales, puesto que tan sólo se ha tenido en cuenta el ahorro en rentas básicas.

Sirva para aclarar la nota inmediatamente anterior el análisis de la Fundación Internacional Olof Palme y la Universitat de Barcelona: "La marginación, un problema medioambiental" de 1997, en el que se recoge que una persona en situación de exclusión social suponía (en la fecha del estudio) un gasto público anual de 8.548 euros.

Conclusiones

Cabe considerar de tal obviedad el conjunto de beneficios que parece reiterativo establecer conclusiones, pero al menos recapitemos:

- Las cláusulas sociales suponen una herramienta de incorporación laboral de probada eficacia y considerable alcance.
- Poseen las necesarias cualidades de aptitud: transversalidad, impacto, compromiso político, cooperación, corresponsabilidad, transferencia y replicabilidad.
- Las cláusulas sociales producen una múltiple rentabilidad en distintos planos: el productivo, el público, el individual y el comunitario.
- Se trata de una política en la que todas las partes ganan, puesto que beneficia a personas y familias, a administraciones públicas, a dispositivos de empleo y promoción económica, a servicios sociales, a entidades de inserción y a empresas mercantiles.
- Además las cláusulas sociales no sólo resultan complementarias y crean sinergias con otros recursos y actuaciones de inserción laboral sino que multiplican sus efectos y mejoran considerablemente su eficiencia.
- Es un recurso de coste cero o de saldo positivo. Existen programas de cláusulas sociales que no suponen coste adicional y otros que en todo caso conllevarían una reorganización de los recursos existentes mejorando su eficacia.
- Aunque en algún caso sí pudiera suponer un coste su establecimiento, no podemos olvidar su rentabilidad social, y que además se trataría de una inversión puesto que queda demostrada incluso la rentabilidad económica que supone a los presupuestos públicos la diferencia entre una persona en situación de inclusión o de exclusión social.
- La necesidad de implementar políticas activas de inserción es evidente, los recientes cambios legislativos amparan y recomiendan que la contratación pública persiga objetivos sociales, y las experiencias exitosas y los resultados aconsejan su implantación.
- Esgrimidas sus ventajas y beneficios resulta necesario que los y las responsables técnicos y políticos de las distintas administraciones públicas aporten su voluntad y capacidad, también que los agentes de empleo e



inserción sociolaboral propongan con coherencia programas de cláusulas sociales adaptados a su realidad.

II. LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LA CONTRATACIÓN

1. Importancia de la contratación pública y objetivos sociales

La contratación pública desempeña un papel de suma importancia en la economía. En la Unión Europea las administraciones públicas dedican más de un billón de euros a adquirir bienes y servicios, lo que supone –según los diferentes estudios entre el 12% y el 15% del Producto Interior Bruto, aproximadamente 2.000 euros por habitante y año.

Cada vez que una autoridad pública adjudica un contrato está produciendo un impacto en el mercado y en el entorno. Debería preocuparnos que en ocasiones el efecto directo o indirecto de la contratación pública sea el empleo precario o mal remunerado, la siniestralidad o la desigualdad en las oportunidades para las personas con mayores dificultades de acceso al mismo.

Resulta incongruente que una herramienta capaz de influir significativamente en el comportamiento de las empresas, desaproveche su potencial para introducir criterios sociales en la selección y evaluación de contratistas, ni establezca condiciones en la fase de ejecución del contrato. Por el contrario, con muy poco esfuerzo se consigue transformar un efecto neutro o negativo en un impacto positivo y altamente reconocido. En castizo podríamos decir que cuesta lo mismo hacer las cosas bien que hacerlas mal, aunque obvio resulta que las consecuencias no son las mismas.

La Administración Pública juega un múltiple rol a través de la contratación:

- Por un lado actúa *como gestora de fondos y presupuestos públicos*, por lo que cabe exigir eficiencia en el gasto que no se agota con la correcta ejecución de una obra o prestación de un servicio sino que puede y debe ir más allá, impulsando efectos sociales e interactuando con los dispositivos públicos de empleo e inserción laboral. Hoy en día muchas políticas públicas se aplican de manera transversal, no se entiende que el Área de Mujer impulse acciones de igualdad y el resto actúen en sentido contrario, ni que solamente el Departamento de Medioambiente recicle el papel; por el mismo motivo esta transversalidad de objetivos sociales debe aplicarse en la contratación pública.

- Además la Administración actúa *como consumidora*, pero sin generalizar la práctica del “consumo responsable”, por ello cabe exigir la búsqueda del fin ético en sus compras y un impacto positivo del gasto público desde el punto de vista social, optando por criterios éticos y sostenibles, exigiendo a sus proveedores y contratistas el cumplimiento de estándares u obligaciones sociales.
- *Como referente y ejemplo*: los poderes públicos también actúan como modelo hacia los agentes sociales y económicos. Nadie mejor que las propias administraciones para impulsar prácticas ejemplarizantes, sensibilizar y actuar de manera coherente conforme al mandato público de garantizar derechos sociales que recae sobre ellas. ¿Con qué legitimidad sino podrán las administraciones impulsar políticas de Responsabilidad Social en las Empresas?
- *Con capacidad legislativa y ejecutiva*, las administraciones públicas a la hora de contratar obras o adquirir sus bienes y servicios no actúan como una indefensa consumidora que debe firmar sin rechistar un contrato tipo. Por una parte pueden desarrollar con regulación propia la normativa de contratos con criterios sociales como han hecho Madrid, Cataluña y Navarra. Por otra los entes locales pueden concertar los pactos y condiciones que consideren convenientes, donde caben las cláusulas sociales. Así la contratación se convierte en un núcleo sobre el que gravitan cuestiones prioritarias en la agenda política.

Por ello reafirmamos y reivindicamos que la contratación pública persiga, contemple y exija objetivos sociales, actuando como un eficaz instrumento de lucha contra la exclusión social y el desempleo de personas en situación desfavorecida.

La actuación de las Administraciones y por lo tanto la contratación pública debe pivotar en torno al interés público. No se trata de una mera posibilidad sino una exigencia establecida en el artículo 40.1. de la Constitución de 1978: “los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y, en especial, realizarán una política orientada al pleno empleo”. Así lo afirma el Dictamen de la Junta Consultiva de Andalucía 146/2004, de 13 de mayo: “*Hay que subrayar que es cada vez más frecuente la inserción de cláusulas sociales en la contratación pública, como no podía ser de otro modo en un Estado que se denomina social y democrático de Derecho*”.



“La contratación administrativa se halla sujeta al interés público. Este interés público, hasta ahora, sólo se ha considerado en relación con el objeto directo del contrato, es decir, con la obra, la prestación del servicio o el suministro que constituyen las concretas obligaciones que el contratista se compromete a realizar. El valor interpretativo de los principios rectores tiene aquí el sentido de introducir en la figura del contrato administrativo otros intereses públicos que trascienden el objeto directo de cada contrato individualmente considerado. Se trata de concebir la contratación administrativa, gracias a la inclusión de cláusulas sociales, como un instrumento para llevar a cabo políticas públicas transversales. Los principios rectores obligan a integrar la contratación administrativa con el conjunto de políticas que persiguen los poderes públicos “.

Así lo estableció también la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 1997: “*La Administración no está obligada a aceptar el mejor precio, sino la oferta más favorable al interés público*”.

Y en la propia legislación, lo establece el borrador de la Ley Foral de Contratos de Navarra²⁰ desde su preámbulo:

“La presente Ley Foral es también sensible a las preocupaciones medioambientales y sociales y, por ello, prevé la incorporación de criterios de carácter social y medioambiental en la contratación, siempre que su empleo no limite o restrinja indebidamente la competencia. Así, se posibilita la incorporación de estos criterios en la fase de valoración de la solvencia, en la determinación de las condiciones en las que se ejecutará el contrato y como criterios de desempate en la valoración de las ofertas. Esta regulación permite que la contratación sea un instrumento para la ejecución de las políticas públicas de carácter social o medioambiental que determinen los poderes públicos. En esta línea, la Ley Foral permite, como medida de carácter social, excluir de su aplicación determinados contratos con talleres protegidos o con empresas en el marco programas de empleo protegido. Esta visión instrumental de la contratación pública al servicio de los valores superiores que consagra el ordenamiento se ha trasladado al texto evitando el tratamiento de la contratación pública con una visión economicista de carácter unilateral y simplista”.

Buen preámbulo, claro, profundo y alentador. Ciertamente nos proponemos demostrar que la contratación pública puede y debe cabalmente salvaguardar sus principios básicos (libre competencia, transparencia, no discriminación, igualdad de trato) pero incorporando además otros principios y objetivos de carácter social. Compaginarlos no sólo es lícito, sino además coherente con los

principios rectores del ordenamiento, eficiente ya que se aprovechan las partidas presupuestarias de la contratación para actuaciones finalistas, plausible puesto que se avanza en la cohesión social, sinérgico al suponer una actuación multiplicadora de efectos, y además rentable económica y comunitariamente.

2. Antecedentes de criterios sociales en la contratación pública

- El 27 de noviembre de 1996, la Comisión Europea publica el “Libro Verde. La Contratación pública en la Unión Europea. Reflexiones para futuro.”, que invita a la búsqueda de mecanismos que profundicen las políticas comunitarias en un mercado tan importante como el de la contratación pública, señalando en su apartado 5.42. “una posibilidad consiste en imponer como condición de ejecución de los contratos públicos adjudicados el respeto de las obligaciones de carácter social, encaminadas, por ejemplo a fomentar el empleo de las mujeres, o a favorecer la protección de determinadas categorías desfavorecidas”. El apartado 5.V indica también: “Los poderes y entidades adjudicadoras pueden verse obligadas a aplicar diferentes aspectos de la política social en el momento de la adjudicación de sus contratos, ya que las adquisiciones públicas pueden constituir un importante medio de orientar la actuación de los operadores económicos”.
- El Comité Económico y Social de la Unión Europea, aprobó el 29 de mayo de 1997 un Dictamen sobre contratación pública, en el que indicaba que: “Una política europea en materia de contratos públicos de obras debería reforzar el concepto de mejor oferta o económicamente más ventajosa, ya que el criterio del precio no es el único determinante. Teniendo en cuenta las prioridades comunitarias, especialmente en materia social, las autoridades públicas adjudicadoras, puedan integrar estas preocupaciones en los contratos públicos que realizan”.
- La Comunicación de la Comisión Europea de 11 de marzo de 1998, sobre la “Contratación Pública en la Unión Europea”, dedica un apartado a “Alcanzar y Consolidar un efecto de sinergia con otras políticas comunitarias”, en cuyo punto 4.4. “se anima los Estados miembros a que utilicen su influencia en cuanto a compradores públicos para perseguir los objetivos sociales”.
- El Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas, en su Dictamen de 26 de abril de 2000, sobre la propuesta de la Directiva del



Parlamento Europeo y el Consejo sobre la coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, suministros y servicios -COM(2000) 275 final-, afirma: “2.6. Llama en alto grado la atención la ausencia de aspectos sociales en los criterios de adjudicación de un contrato. Los criterios sociales también deberían desarrollarse de manera específica. El Comité es consciente de la dificultad de tratar estos puntos en detalle y recomienda que las futuras Comunicaciones interpretativas de la Comisión que se refieran a aspectos medioambientales y sociales se transformen en directrices para los Estados miembros, en las que se especifique cómo han de aplicarse estos aspectos. El CES recomienda la redacción de un manual social de contratación a fin de orientar a los poderes públicos también en este ámbito.”

- El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2005-2006, señala como línea prioritaria y Objetivo 1.1. del Plan: “Fomento del acceso al empleo para las personas en situación o riesgo de exclusión”, y como parte de las actuaciones previstas para lograr dicho objetivo, se establece “1.1.3. Favorecer la contratación pública de las empresas que empleen un número significativo de personas en situación de exclusión, dentro del marco legal vigente”.

3. Legislación de cláusulas sociales. De las intenciones a la normativa

- Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios. Se trata de la norma de máximo rango y a la que debe adaptarse la legislación de contratos de los estados miembros de la Unión Europea en enero de 2006. Esta Directiva ha asumido y regulado expresamente la introducción de criterios sociales en la contratación pública, indicando entre otras cuestiones que “*el poder adjudicador podrá regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondan a necesidades -definidas en las especificaciones del contrato- propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas*”.
- Comunicación Interpretativa de la Comisión, de 15 de octubre de 2001, COM (2001), sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos, indica que “*Las Directivas sobre contratación pública ofrecen distintas posibi-*

lidades a la hora de tomar en consideración, con motivo de un procedimiento de contratación, aspectos sociales que guarden relación con los productos o prestaciones solicitados, especialmente al definir las especificaciones técnicas y los criterios de selección. La expresión aspectos sociales engloba acepciones y ámbitos muy diversos. Puede remitir tanto a las medidas por las que se garantiza el respeto de los derechos fundamentales y abarca también las cláusulas preferentes, por ejemplo, para la reinserción de las personas desfavorecidas o excluidas del mercado de trabajo, o las actuaciones o discriminaciones positivas de cara a la lucha contra el desempleo o la exclusión social”.

- El Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas establece en su Disposición Adicional Octava un criterio de preferencia en la contratación pública a favor de las empresas que contraten a personas con discapacidad y *a favor de entidades de acción social sin ánimo de lucro.*
- En Navarra, la Orden Foral 26/2000, de 27 de marzo de 2000, indica en su apartado 2º lo siguiente: “Para la selección del adjudicatario se tendrán en cuenta los siguientes criterios: C) Cláusulas sociales: Un máximo de 3 puntos. *Se otorgarán tres puntos a aquellos licitadores o empresas licitadoras que en el momento de acreditar su solvencia técnica tengan en su plantilla, con más de tres meses de antigüedad, a un mínimo de un 2% de trabajadores a jornada completa, o su equivalente en jornadas parciales, que se encuentren integrados en programas de incorporación socio-laboral o que habitualmente subcontraten servicios con centros y empresas cuyo objetivo principal sea la incorporación de los colectivos excluidos”.*
- El Decreto 213/1998 de 17 de diciembre de la Comunidad Autónoma de Madrid, establece cláusulas relativas a la estabilidad en el empleo de manera obligatoria en los Pliegos de condiciones: En la contratación de obras, servicios y suministros, se establecerá como criterio preferente la creación de empleo estable en la obra o servicio contratado, valorando igualmente la estabilidad de la plantilla de la empresa concursante, de manera que se priorice a aquéllas con un peso mayoritario de trabajadores indefinidos. Por todos estos criterios, vinculados a la estabilidad en el empleo, los pliegos de condiciones incorporarán cláusulas de las que resulte una puntuación del 20 por 100 del total de la baremación.



- El 19 de julio de 2004 fue publicada en Cataluña la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas. En su sección segunda se modifica el artículo 35 de la Ley 31/2002 del 30 de diciembre, dando prioridad a las empresas de inserción para la contratación la Generalitat, indicando de manera literal: “Los departamentos, los organismos autónomos y las empresas públicas de la Generalitat tienen que reservar determinados contratos administrativos de obras, suministros o servicios a centros de inserción laboral de disminuidos, empresas de inserción sociolaboral, o a entidades sin ánimo de lucro que tengan como finalidad la integración laboral o social de personas con riesgo de exclusión social”.
- En el año 2006 -fecha de redacción de este documento-, se encuentra tramitándose y en fase de enmiendas la adaptación de la normativa nacional de contratos a la Directiva Comunitaria 2004/18/CE, aunque no sabemos si quedará como texto definitivo, merece la pena citar la redacción provisional de Anteproyecto de Ley que reforma el Real Decreto 2/2000, Ley de Contratos de las Administraciones Públicas del Estado:

Artículo 102. Condiciones especiales de ejecución del contrato.

1. *Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que no sean discriminatorias y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 125 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.*

Artículo 134. Criterios de valoración de las ofertas.

1. *Para la valoración de las proposiciones y determinación de la oferta económicamente más ventajosa deberá atenderse a criterios objetivos vinculados al objeto del contrato, tales como la calidad, el precio y, en su caso, la fórmula de revisión del mismo, el plazo de ejecución o entrega de la prestación, el coste de utilización, caracterís-*

ticas medioambientales o sociales, la rentabilidad, el valor técnico, las características estéticas o funcionales, la disponibilidad y coste de los repuestos, el mantenimiento, la asistencia técnica, el servicio postventa u otros semejantes. Cuando sólo se utilice un criterio, éste ha de ser, necesariamente, el del precio.

Disposición adicional sexta. Contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad y con entidades sin ánimo de lucro.

2. *Igualmente se señalará la preferencia en la adjudicación de contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social*, reguladas en la Disposición Adicional Novena de la Ley 12/2001 de 9 de julio, valorándose el compromiso formal del licitador de contratar, no menos del 30% de sus puestos de trabajo a personas pertenecientes a los siguientes colectivos, cuya situación será acreditada por los servicios sociales públicos competentes.

Y el borrador que reforma la Ley Foral 10/1998, de Contratos de Navarra, señala:

Artículo 9. Reserva de contratos a entidades de carácter social.

1. Las entidades sometidas a la Ley Foral podrán reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a talleres protegidos o reservar su ejecución a determinadas empresas en el marco de programas de empleo protegido cuando la mayoría de los trabajadores afectados sean personas discapacitadas que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales.

2. *Igualmente podrán ser beneficiarios de la reserva las empresas que tienen por objeto la integración de personas con riesgo de exclusión social.*

Artículo 49. Requerimientos de carácter social o medioambiental en la ejecución de los contratos.

1. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares podrán incluir requerimientos pormenorizados de carácter social o medioambien-



tal sobre el modo de ejecutar el contrato, tales como la recuperación o reutilización de los envases y embalajes o productos usados; la eficiencia energética de los productos o servicios; el suministro de productos en recipientes reutilizables; la recogida y reciclado de los desechos o de los productos usados a cargo del contratista; *la obligación de dar trabajo a desempleados de larga duración; la organización a cargo del contratista de actividades de formación para jóvenes y desempleados; la adopción de medidas de promoción de la igualdad de sexos, o de medidas de integración de los inmigrantes; la obligación de contratar para la ejecución del contrato a un número de personas discapacitadas superior al legalmente establecido y otros análogos.*

¹ Cláusulas sociales. Contratación pública e inserción social. Este artículo está extraído de los capítulos II y III de la publicación de 2006 de Santiago Lesmes, *Cláusulas Sociales. Contratación pública e inserción social*, proyecto de la Agrupación de Desarrollo Berriztapen, proyecto Lamegi, cofinanciado por la Iniciativa EQUAL del Fondo Social Europeo.

² En la CAV, la tasa de paro es del 6,40% de la población activa. Fuente: INE. Marzo de 2006

³ Según el estudio “Working poor in the European Union” de Pérez-Casas, R. y Latta, M. existían en 1999 en la UE once millones de trabajadores por debajo del umbral de pobreza, situación que afectaba al 10% de trabajadores españoles.

⁴ “Las condiciones de vida de la población pobre en España” (1998). Fundación Foessa. Equipo de Investigación Sociológica (EDIS).

⁵ Por debajo del umbral del 50% de la renta media disponible neta (rdn), fijado en 804 euros al mes, según el método establecido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

⁶ La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) es una estadística armonizada que sustituye al Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), relativo a las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida.

⁷ Aitor Balda, portavoz de la Plataforma contra la Exclusión Social y por los Derechos Sociales-Elkartzen.

⁸ Sanzo González, L. Encuesta de pobreza y desigualdades sociales 2004. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

⁹ Según Vicenç Navarro (La situación social en España, 2005), Euskadi –tras Asturias- es la segunda comunidad con mayor gasto social por habitante con 3.992 euros.

¹⁰ Miguel Laparra Navarro, profesor de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra. Diario de Noticias 10 de febrero de 2006.

¹¹ Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Evaluación general de objetivos, prioridades y metas clave del Plan Nacional de Inclusión Social 2003-2005.

¹² Según el Indicador laboral de CCAA Adecco (ILCA), febrero de 2006, los salarios han perdido desde junio de 2004 un 1,4% de su capacidad adquisitiva. Sube la inflación pero los salarios no lo hacen en la misma cuantía.

¹³ Según el Eurostat (Duodécimo informe sobre pobreza y exclusión, 2002), el 48% de la población española experimentó alguna vez en el plazo de cuatro años (1994-1997) situaciones de pobreza material y/o monetaria.

¹⁴ Ley 13/1982 de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos. Denominación que el actual Gobierno se ha comprometido a modificar por el de “Integración Social de las personas discapacitadas”.

¹⁵ “Generación de Conocimiento, políticas y prácticas para la inclusión social”. Instituto de Gobierno y Políticas Públicas. Universidad Autónoma Barcelona. Dirección: Joan Subirats y Ricard Gomà.

¹⁶ Disposición adicional cuadragésima séptima. B.O.E. de 28 de diciembre.

¹⁷ Según el informe “El ciudadano ante la acción social de las empresa” publicado por la Fundación Empresa y Sociedad en 2005

¹⁸ José María Gimeno Feliz. Departamento de Derecho Público de la Universidad de Zaragoza.

¹⁹ Maravillas Espín Sáez y Eduardo Melero Alonso. Número 1 de la Revista Jurídica de la Comunidad de Madrid, en relación al Informe de la Dirección General de los Servicios Jurídicos en relación al escrito de la Comisión Europea acerca de determinados criterios de adjudicación incluidos en los pliegos de condiciones de la Comunidad de Madrid.

²⁰ En fase de enmiendas y tramitación.

Miembros de la A.D. del proyecto EQUAL-Analogías:



CENTRO DE ESTUDIOS RURALES Y DE
AGRICULTURA INTERNACIONAL

