

MANUEL CARNEIRO CANEDA

*Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales y Licenciado
en Sociología*

Director de la oficina de Madrid de COFOR S.A. Groupe CESI

Profesor en el Centro Universitario Francisco de Vitoria.

Universidad Complutense de Madrid

Extracto:

El artículo versa sobre la Responsabilidad Social Corporativa, en concreto la que se refiere a la Responsabilidad Social Interna centrándose en uno de sus aspectos más específicos: el que hace referencia a los procesos de inserción organizativa y los condicionantes que suponen la procedencia social y económica de las nuevas incorporaciones. Desde el concepto de responsabilidad se recorren los efectos de la desigualdad social sobre las personas que configuran las organizaciones para terminar en sus efectos sobre las organizaciones y las empresas.

De esta manera, partiendo de la desigualdad socialmente producida, de sus causas y de sus consecuencias, se hace un repaso de la actualidad sobre las cuestiones referentes a la Responsabilidad Social Corporativa, tanto en su vertiente externa como interna. Así, se analiza cómo funciona el sistema de discriminación relativa, propio de una sociedad en transición a través del uso del Capital de Relación como fórmula de acceso al mercado laboral. Finalmente se enumeran las implicaciones que tienen para los Recursos Humanos todos los temas referentes tanto a la propia Responsabilidad Corporativa en general como la específica de vertiente interna.

Sumario:

Prólogo.

I. La Responsabilidad Social: un concepto empresarial de actualidad.

1. Introducción.
2. El concepto de responsabilidad.
3. Fundamentos y actualidad de la Responsabilidad Social Empresarial.
4. La dimensión suprasocial de la Responsabilidad Social Empresarial.
5. Conexiones y derivadas de la Responsabilidad Social.
 - 5.1. La Acción Social Pública.
 - 5.2. La Acción Social Empresarial.
 - 5.3. El Balance Social.
 - 5.4. La Inversión Socialmente Responsable.
 - 5.5. La Economía Social.

II. La Responsabilidad Social Interna.

1. La Responsabilidad Social Corporativa Interna: dimensiones.
2. Igualdad y organización: la amalgama imposible.
3. Igualdad de oportunidades y capital de relación.
 - 3.1. «Parentele, Amicitia, Adherence». Una revisión del concepto de Capital de Relación.
 - 3.2. *Parentele*: el acceso a través de la estratificación social.
 - 3.3. *Amicitia*: el desarrollo a través de la estratificación económica.
 - 3.4. *Adherence*: el asentamiento a través de la estratificación ocupacional.
 - 3.5. El caso español.
 - 3.6. Conclusiones.

III. A modo de resumen.

PRÓLOGO

«Hasta en las sociedades establecidas sobre los principios más inmora-les y destructores en relación con los intereses de la sociedad general, se requieren ciertas reglas, que una especie de falso honor y el interés privado, comprometen a los miembros a observarlas. Se ha señalado con frecuencia que los ladrones y los piratas no podrán mantener su pernicioso confederación, sin establecer entre ellos mismos una nueva justicia distributiva, y sin observar esas leyes de equidad que respecto al resto de la humanidad, violan».

DAVID HUME *Una investigación sobre los principios de la moral* (1751).

Este trabajo trata sobre la responsabilidad, la Responsabilidad Social Corporativa, aunque más en concreto de la Responsabilidad Social en su vertiente interna. Se analizarán tanto el concepto y sus características, como sus conexiones, sus orígenes y sus derivadas; en definitiva, contempla una serie de consecuencias que han traído consigo los cambios que están ocurriendo en todos los niveles de la sociedad y que están afectando y condicionando a las organizaciones.

A diferencia de la mayoría de los prólogos, vamos a iniciar éste planteando la Responsabilidad Social Corporativa desde lo que ésta no es. Para ello recurriremos a pasajes de un libro en nada acorde con el tema.

«Amigos míos, si me negué no fue por mala voluntad. Todos ustedes me conocen. ¿Cuándo me he negado a negociar? Pero en aquella ocasión tuve que decir que no. ¿Por qué? Porque pienso que el asunto de las drogas será, en el futuro, nuestra perdición. El tráfico de narcóticos está muy mal visto en este país. No es como el whisky, el juego o las mujeres, tres cosas que la mayoría de la gente quiere y que sólo son prohibidas por los pezzonovante de la Iglesia y del Gobierno. Las drogas son peligrosas para todos los que en ellas intervengan. Podrían perjudicar a todos los demás negocios.»

Quien así habla no es otro que Vito Corleone, el célebre Padrino de la obra homónima de Mario PUZO publicada en 1969. Completando al filósofo HUME, Corleone considera en el parlamento que difunde al resto de capos mafiosos en una reunión que éstos mantienen en New York para la resolución de sus diferencias, que hay unas reglas básicas, fundamentadas en el honor y la amistad, que es preciso mantener; si ello no ocurriese y se perdiera la confianza sería el caos y la anarquía. Hasta las organizaciones mafiosas y criminales tienen códigos de conducta que sus miembros han de saber respetar; aunque sólo sea por no lesionar el negocio.

Hasta el propio Corleone tiene un conjunto de responsabilidades tanto para con sus protegidos como para con sus iguales; y, sobre todo, para con su familia:

«Todos coincidieron en afirmar que el tráfico de narcóticos no les gustaba, pero también se mostraron de acuerdo en que, ya que no había forma de evitar el tráfico, lo mejor era controlarlo. Había mucho dinero a ganar, tanto, que siempre existirían hombres que se arriesgarían a todo para conseguirlo. La naturaleza humana no podía cambiarse.»

Pero la búsqueda de la riqueza de las organizaciones, sobre todo las lucrativas, no se puede fundamentar en la ausencia de responsabilidad sobre las propias acciones; al menos la sociedad no puede permitirlo. Quizás el propio concepto de empresa y el actuar del empresario no se basen, en un principio, en un planteamiento igualitario, pero ello no puede ser la excusa para el fomento de la explotación y la discriminación de las personas, la agresión al medio ambiente o la degradación de la sociedad. La búsqueda del beneficio entendido en un más amplio espectro y, por consecuencia, su sostenibilidad futura, han de ser metas que las organizaciones deberían considerar como propias.

En este texto concebiremos la responsabilidad, base de la Responsabilidad Social Corporativa, como un punto de partida, así como la igualdad como un punto de llegada. Tanto la responsabilidad absoluta como la igualdad absoluta son imposibles; no se puede eliminar de raíz la jerarquía, tanto social como organizativa, ni la desigualdad (absoluta o relativa). Lo que sí es factible es regularlas y aminorar sus efectos. Son, en definitiva, conceptos no completos que es necesario asumir pero, de principio, no como ideas fin únicamente, sino como ideas medio, sobre todo en lo correspondiente a la desigualdad de las oportunidades sociales.

Evitar la imposición de la desigualdad, germen de la descomposición social, permite incrementar la rentabilidad económica y favorecer el desarrollo sostenible y sostenido. Partiendo de estas premisas, se podrán evitar actuaciones que, como en el caso de Vito Corleone, éste fue capaz de transmitir a su propio hijo, Michael, tal y como él mismo afirma en la obra ya citada:

«Yo creo en mi familia. Creo en ti y en los hijos que podamos tener. No confío en la protección de la sociedad, y no tengo intención alguna de poner mi destino en manos de unos cuantos tipos cuyo único interés reside en habérselas ingeniado para conseguir los votos de la gente. Eso de momento. La época de mi padre ha pasado ya. Y las cosas que él hizo ya no pueden hacerse, pues el riesgo es ahora mucho mayor que antaño. Nos guste o no nos guste, la Familia Corleone tiene que integrarse en la sociedad. Pero cuando lo haga, quiero que tengamos un gran poder, un poder basado, entre otras cosas, en el dinero. Quiero asegurar el futuro de mis hijos, y cuando lo haya conseguido, la Familia Corleone se unirá al destino general.»

En todo lo que vamos a ver a continuación, sí hay algo personal; no son sólo negocios.

I. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL: UN CONCEPTO EMPRESARIAL DE ACTUALIDAD

1. Introducción.

Parecería que, en estos momentos, la óptica (presentar buenos resultados) ha sustituido a la ética (presentar los resultados reales) en el mundo de las empresas y las organizaciones. Escándalos últimos los casos de Enron y WorldCom en Estados Unidos, la hecatombe de la economía argentina, el caso Elf Aquitaine en Francia o los más recientes y cercanos de Gescartera y la CNMV o el BBVA en España, ponen de manifiesto lo que algunos analistas están empezando a denominar la «globalización de la corrupción»¹.

La corrupción está salpicando la economía internacional y sacudiendo partes importantes de la economía real y del propio sistema financiero como no se observaba desde la crisis asiática de 1997. Supone, pues, un problema común a gran número de empresas tanto públicas como privadas, permitiendo ello afirmar al Banco Mundial en su informe de la Asociación de Supervisores del Fraude Certificado que las empresas dedican, en su conjunto, el 6% de sus ingresos anuales al pago de fraudes y comisiones para sus negocios². Este tipo de prácticas suelen estar acompañadas de otros comportamientos no deseables derivados de procesos poco claros tales como el lavado de dinero negro, las quiebras debidas a malas actuaciones por parte de los responsables de las organizaciones, o las acciones negligentes contra los intereses de los accionistas y de los trabajadores. SmartStockInvestor.com, una compañía de asesoría de inversiones, ha realizado un estudio comparativo entre las empresas del Nasdaq 100 y ha encontrado en los tres primeros meses de 2001 una descomunal discrepancia de 101.400 millones de dólares entre los resultados presentados a la *Securities and Exchange Commission* (SEC) y los anunciados a los inversores. La abultada diferencia es la que hay entre los balances reales, con 82.300 millones de dólares en pérdidas, transformados en 19.100 de ganancias ante los accionistas. El mundo de la irresponsabilidad social y económica es ancho y, por desgracia palpablemente ajeno, sirviéndonos del título del libro de Ciro ALEGRÍA.

Como plantea Adela CORTINA «¿Dónde queda en todos los sucesos la integridad que se merecen valores tan deseables como la universalización de la libertad, la consumación de la igualdad, la encarnación de la solidaridad? La integridad y la transparencia son bienes públicos, forman parte de aquel conjunto de bienes del que disfrutan no sólo aquellos que los crean con su esfuerzo, sino cuantos son afectados por su existencia, con un coste cero (...) La transparencia y la integridad son bienes públicos, tanto en las organizaciones públicas como en las privadas, porque crean un espacio de confianza en lo que dicen políticos, empresas, organizaciones solidarias y otros agentes sociales; jus-

1 «La corrupción golpea al capitalismo», 18 de febrero de 2002, *Diario Expansión*, p. 46: «Los recientes escándalos, de especial intensidad, apuntan a los países industrializados y, más en particular, a EE.UU. la meca del capitalismo mundial. El caso Enron ha sido el detonante y el que realmente ha desatado la voz de alarma en los mercados y ha puesto los nervios de los inversores a flor de piel».

2 «La economía global contra las cuerdas», 18 de febrero de 2002, *Diario Expansión*, p. 47. Extracto del Informe de Banco Mundial sobre corrupción en el mundo.

tamente son ellas, y no la corrupción, las que componen en la vida política y en la empresarial ese aceite de confianza en las instituciones y en las personas que engrasa los mecanismos sociales haciéndolos funcionar»³.

Integridad, transparencia, confianza, ... son expresiones que, en principio, podría parecer que provienen del mundo de la ética y la moral, ámbitos de lo individual, difícilmente aplicables al frío y lúgubre mundo de lo económico como definía COLERIDGE a la ciencia de la escasez⁴. En este trabajo trataremos de analizar cómo la irresponsabilidad económica y, por qué no, social, presenta, en primer lugar, un impacto económico directo negativo y, en segundo, precisa de intervenciones ordenadas y regladas así como del análisis de la repercusión y trascendencia social futura. Cualquier actuación irresponsable por parte de una organización origina, al menos, dos costes directos: un primer coste económico derivado de la ineficiencia misma y un coste social cuantificable en la pérdida económica que supone la disminución del grado de confianza en las propias organizaciones. En definitiva, vamos a investigar el recorrido de la ineficiencia económica derivada de las actuaciones irresponsables pero, para no hacerlo demasiado extenso, nos centraremos en lo que supone la puesta en marcha de ineficiencias debidas a las actuaciones desiguales en la incorporación de personas a las organizaciones, generado ello por el uso indebido del denominado Capital de Relación.

2. El concepto de responsabilidad.

Ya desde el inicio de la economía como ciencia, se consignó una conexión ineludible entre las presuposiciones morales y las actuaciones económicas. Suele citarse como ejemplo y exponente máximo que el padre de la economía como ciencia, Adam SMITH, escribió, además de su célebre *Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, otra obra titulada *Teoría de los sentimientos morales* igualmente no menos reconocida. SMITH entendió desde el primer momento el inextricable entramado que configuran la economía y la sociedad, la vida económica y la vida social, comprendiendo esta última las costumbres, las actitudes morales y los hábitos sociales. Vida económica y vida social, no pueden separarse. Por tanto, el tema que nos ocupa es tan antiguo como la propia ciencia económica⁵.

³ CORTINA, Adela, «Enron: un caso de libro», 18 de febrero de 2002, *Diario El País*, p. 11. Para un análisis más específico del concepto de confianza y su influencia en las relaciones sociales, *vid.*, FUKUYAMA, F. (1998) *La Confianza (Trust)*, Barcelona, Ediciones B, Grupo Z, colecc. SineQuaNon. En concreto, la primera parte: La idea de confianza: el inverosímil poder de la cultura en la creación de la sociedad económica. «La confianza es la expectativa que surge en una comunidad con un comportamiento ordenado, honrado y de cooperación, basándose en normas compartidas por todos los miembros que la integran», p. 43.

⁴ Cita habitualmente atribuida a COLERIDGE. Para un análisis de la crítica romántica de la economía política clásica por parte de S. L. COLERIDGE y Thomas CARLYLE *vid.*, MILLER, David (1989), «Enciclopedia del pensamiento político», Madrid, Alianza Editorial, colecc. *Diccionarios. Romanticismo*, pp. 569 a 572. «Adam Muller (1773-1825), Coleridge y Carlyle criticarán los métodos de la Economía Política Clásica por reducir las dimensiones humanas de vida económica al árido esquema del flujo monetario». (p. 569).

⁵ Para las citas de SMITH, Adam, utilizaremos las siguientes ediciones de sus dos obras citadas: *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, Tomos I, II y III (1983), Barcelona, Editorial Orbis, revisión y adaptación al castellano de la traducción original publicada en 1794 por José ALONSO CORTIZ. *Teoría de los sentimientos morales* (1978), México, Editorial Fondo de Cultura Económica, colecc. popular, n.º 175 (versión abreviada).

Cuando aplicamos conceptos que podemos denominar puros, es decir, de difícil conversión en guarismos y escasamente reductibles a formulaciones matemáticas, resulta complejo acertar con su definición. Por ello, para analizar la responsabilidad social (externa e interna) que las organizaciones poseen, deben o deberían tener, hemos de clarificar el alcance del propio concepto de responsabilidad.

Así, si acudimos a un clásico del derecho español como Díez Pícazo, podemos acotar el concepto entendiendo que «la responsabilidad, en general, significa tanto la obligación de justificar la propia actuación con respecto a criterios o reglas, cuanto la concreta fiscalización de la misma y, en caso de juicio negativo, el deber de soportar la correspondiente sanción»⁶. Si nos remitimos a la definición antes apuntada nos encontramos con varios elementos que la configuran: primero, la orientación a la obligación de justificar la actuación, esto es, la consideración sobre las consecuencias del actuar, lo cual es ámbito de la volición o ejercicio de la voluntad⁷; en segundo lugar, la existencia de criterios o reglas, en tercero y derivado de lo antes mencionado, la posibilidad de fiscalización y, en caso de ser necesario debido al efecto negativo que se produzca en el actuar, la correspondiente sanción. Veremos a lo largo del trabajo cómo todos estos elementos se cumplirán en la responsabilidad social que las organizaciones contraen en sus relaciones tanto internas como externas.

En definitiva, el concepto de responsabilidad antes analizado obedece en gran medida a la etimología de la propia palabra. Recurriendo al origen, responsabilidad etimológicamente deriva del verbo latino *respondere* el cual se puede traducir por responder, corresponder, ser digno de o igual a, incluso, estar a la altura de. Estas dimensiones también las veremos presentes en la responsabilidad social⁸. Aplicando lo anteriormente expuesto al ámbito de las empresas y las organizaciones entenderemos la responsabilidad social como: «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y morales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores»⁹.

Lo comentado podría parecer alejado de los intereses materiales directos propios de las organizaciones lucrativas. El concepto de empresa socialmente responsable aboca a pensar en un criterio de obligatoriedad más que en el deseo de la organización de influir y actuar para la mejora de la situación general; así y tal y como expresa Francisco Abad: «El término es poco afortunado, ya que parece que incide más en la obligatoriedad que en la oportunidad de la compañía. Pero la idea es tan clara que lo lógico es que dentro de unos años nos refiramos a él sin utilizar sus dos últimas pala-

⁶ Díez Pícazo, J.M. (1995), «Responsabilidad de los poderes públicos», *Derecho Constitucional*, en *Enciclopedia jurídica básica*, volumen IV, Madrid, Editorial Civitas, p. 5.935.

⁷ Ferrater Mora, J. (1994), *Diccionario de Filosofía*, Tomo Q-Z (IV), Barcelona. Editorial Ariel S.A., colección referencia. pp. 3.082 y 3.083: «Responsabilidad: Se dice de una persona que es responsable cuando está obligada a responder de sus propios actos (obligación)». Para Ferrater, el fundamento de la responsabilidad es la voluntad y, siguiendo a Wilhelm Weischedel, distingue tres tipos de responsabilidad, a saber: social, religiosa y la autorresponsabilidad, así como dos grados: formal y concreto.

⁸ Russ, Jaqueline (1999), *Léxico de Filosofía*, Madrid, Editorial Ariel S.A., p. 345.

⁹ Chacón, Carmen (2001), «La empresa social: la responsabilidad social de la empresa», Valencia, ponencia presentada en las Jornadas de Empleo: la inclusión social de personas vulnerables, junio de 2001.

bras. Se trata de un concepto más sugerente y evolucionado de firma, que concede una mayor importancia a ciertos aspectos que contribuyen a construir un mundo mejor y que, hasta ahora, se consideraban marginales, filantrópicos o como un dividendo social. La novedad consiste en integrarlos en la empresa y racionalizar su gestión para que también ayuden en lo que es la esencia de la empresa: la rentabilidad económica como factor clave para crecer y crear riqueza en su entorno»¹⁰.

Estas ideas no están tan alejadas del viejo espíritu del capitalismo. Si recurrimos al ya mencionado padre conceptual del sistema económico capitalista, Adam SMITH y a su famoso libro ya mentado, éste nos plantea que la prodigalidad y la mala conducta son enemigos del buen gobierno así como enemigos públicos de la generación de riqueza; frente a ello, un comportamiento propio del hombre frugal y sobrio resulta ser un público bienhechor¹¹.

Para SMITH, los comportamientos indebidos generan malversación de los recursos y, por tanto, producen un daño en la generación de riqueza y, por lo tanto, con ello se atenta contra el desarrollo conveniente de una sociedad. Ciertamente que considera, asimismo, que este tipo de comportamientos no son generalizados en sociedad, la cual cuenta con mayor número de personas que se comportan debidamente: «Si examinamos la mala administración, dirección o manejo de los negocios, no admite duda que es mucho mayor el número de las empresas prudentes que llegan a su debido logro, que el de las poco juiciosas y desgraciadas»¹².

Suele considerarse al capitalismo como un sistema económico y social que se basa en un exacerbado interés rapaz y en una codicia ilimitada por parte de los empresarios. Ésta no deja de ser una visión un tanto simplista y parcial, debido a que en realidad, en la base del modelo se encuentra un poderoso sistema de valores y de normas que permite su funcionamiento eficiente. Tal como plantea un autor tan poco susceptible de desconfianza sobre su compromiso con la solución de las desigualdades que el sistema capitalista provoca como en Amartya SEN, «De hecho, ver en el capitalismo nada más que un sistema basado en una acumulación de conductas avariciosas es subestimar la ética capitalista, que tanto ha contribuido a los importantes logros conseguidos»¹³.

¹⁰ ABAD, Francisco (2002), «Invertir en solidaridad es rentable», Madrid, *Diario ABC*, suplemento Nuevo Trabajo. Director General de la Fundación Empresa y Sociedad.

¹¹ «Los efectos de la mala conducta son generalmente de la misma especie que los de la prodigalidad y disipación. Cualquier proyecto imprudente y malogrado en la agricultura, en las minas, en la pesca, en el comercio y en las manufacturas, disminuye los fondos destinados al mantenimiento y subsistencia del trabajo productivo. Aunque el capital, en cualquier proyecto de esta especie, se consuma solamente por medio de manos productivas, como por defecto del manejo en emplearlo no reproducen éstas todo el valor de su consumo, no puede menos de irse verificando cierta disminución gradual en aquéllas porción o caudal que hubiera sido en otro caso un fondo productivo de la sociedad», en SMITH, Adam, *Investigación...*, op. cit., Libro II, p. 76.

¹² *Ibidem*, p. 77.

¹³ SEN, Amartya (2000), *Desarrollo y libertad*, Barcelona, Editorial Planeta, colección Documento, p. 315. Para un análisis más pormenorizado sobre la influencia de los planteamientos éticos en el espíritu del capitalismo, *vid.*, la magnífica y clásica obra de HIRSCHMAN, A.O. (1978), *Las pasiones y los intereses: conceptos políticos en favor del capitalismo antes de su triunfo*, México, Editorial FCE, en especial la primera parte: «Cómo se recurrió a los intereses para contrarrestar las pasiones».

Por tanto, y antes de entrar en el análisis de la visión actual de la responsabilidad social de las empresas, podemos concluir que la base de los planteamientos que analizaremos a partir de ahora está inserta desde los inicios en el capitalismo como sistema económico, social e, incluso, político. Yendo incluso mucho más allá, podríamos llegar a afirmar que las conductas negligentes, inmORAles o, por qué no, irresponsables conculcan principios básicos del desarrollo feliz del capitalismo dado que provocan ineficiencias en el mercado así como, derivado de una mala gestión, una indebida asignación de recursos. En definitiva, destruyen más riqueza a largo de la que generan a corto. Estamos, pues, ante el abandono del concepto de empresa explotadora derivado de una mala interpretación de los fundamentos que subyacen al capitalismo: es por ello que, en sintonía con la sociedad, o cambian la mencionada orientación las empresas o las cambiarán a ellas la propia sociedad. La consecuencia directa de toda esta transformación nos lleva a considerar la responsabilidad como un factor económico, una parte integrante más del proceso de creación de valor (por tanto, no sólo de riqueza) que debe afrontar una empresa. Éstas se van convirtiendo, así, en una fuente de recursos de distinto tipo y no únicamente en generadoras de dinero ¹⁴, en el marco de un planteamiento social de desarrollo sostenible.

3. Fundamentos y actualidad de la Responsabilidad Social Empresarial.

Si hacemos un poco de historia, la responsabilidad social hunde sus raíces en lo más profundo de las corrientes filosóficas e intelectuales del liberalismo económico. Desde la perspectiva de los defensores a ultranza de la función del libre mercado y la necesidad de dejar que la mano invisible del mismo haga su labor, la economía de mercado carecería de vinculaciones éticas y morales que impliquen ir más allá de la obtención del puro beneficio. Ya FRIEDMAN ¹⁵ afirmó que la respon-

¹⁴ En definitiva, a lo que estamos asistiendo es a una evolución y ampliación del concepto de empresa desde el definido en su momento por el Nobel COASE, R.H. en el año 1937: «Una empresa, por lo tanto, es un sistema de relaciones que aparece cuando la dirección de recursos depende de un empresario», en COASE, R.H. (1994), *La empresa, el mercado y la ley*, que contiene el artículo clásico «La naturaleza de la empresa», Madrid, Editorial Alianza, colecc. Universidad Textos Economía, n.º 9, p. 39. Para un análisis del concepto positivo y neoclásico de la empresa, consúltese el estudio histórico de SANTOS REDONDO, Manuel (1977), *Los economistas y la empresa: empresa y empresario en la historia del pensamiento económico*, Madrid, Alianza Editorial, colecc. Economía.

Un planteamiento muy actual y que aboga por un cambio en las funciones de la empresa puede verse en EPSTEIN, Marc J. y BIRCHARD, Bill (2001), *La empresa honesta: cómo convertir la responsabilidad corporativa en una ventaja competitiva*, Barcelona, Ediciones Paidós Ibérica, S.A., colecc. Paidós empresa, n.º 89. En este libro, los autores, especialistas ambos en Responsabilidad Social, realizan un análisis desde la experiencia de las empresas norteamericanas de la influencia e impacto que la responsabilidad social tiene en este momento en el devenir de las firmas.

Diferencia el texto como elementos de la empresa responsable los siguientes elementos: prácticas de gobierno, medición, sistemas de gestión y elaboración de Informes. Y, por último, concluyen: «Gestionar la organización responsable de nuestros días se ha convertido en un desafío que abarca muchos frentes» (p. 321). En el capítulo 10 «El director responsable», en concreto en la cuarta parte «Oportunidades más allá de la Misión», los autores plantean un nuevo perfil de directivo en consonancia con la Responsabilidad Social.

¹⁵ Para no extendernos en la lista de referencias de fundadores clásicos del capitalismo, la libre empresa y las condiciones puras del mercado, unificamos en la presente a tres autores decisivos:

FRIEDMAN, M. (1966), *Capitalismo y libertad*, Madrid, Ed. Rialp.

HAYEK, F.A. (1948), *Individualism and Economic order*, Chicago, University Chicago Press.

POPPER, K. (1945), *The open society and its Enemies*, Madrid, Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

sabilidad preferente, en concreto, de las empresas radica en obtener los mayores beneficios posibles para sus accionistas y, por lo tanto, todas aquellas tendencias de radicar la empresa en la sociedad más allá del mero intercambio eficiente, suponen minar los fundamentos de la sociedad libre. Asimismo para el liberal HAYEK la economía de libre mercado se debe fundamentar en el ejercicio libre de la ley de la oferta y la demanda y, por tanto, los ejercientes en dicho modelo, es decir, las empresas, carecen de cualquier referencia a valores y a normas éticas o sociales de conducta. Por su parte, el cometido del Estado se remite únicamente a garantizar al mercado la posibilidad de ejercicio de sus funciones sin obstaculizar su trabajo así como protegerlo de cualquier tipo de injerencia ajena.

De acuerdo con esta postura clásica y asumida desde los años treinta y cuarenta del siglo XX, el papel del directivo, como brazo ejecutor de los accionistas, se debe reducir a actuar lo más eficientemente posible en los mercados, de tal manera que con ello consiga obtener los máximos beneficios para sus empleadores, en consonancia con el alma que late en el corazón del capitalismo. Sin embargo, y tal y como estamos argumentando desde el inicio, estos planteamientos están cambiando radicalmente; trataremos de buscar las causas así como espejar los efectos.

Detrás de esta evolución de las razones de la radicación de las empresas en la sociedad también encontramos raíces económicas. La instauración del Estado social y democrático de derecho, con su repercusión fiscal y la generalización del deber tributario, han provocado que tanto los estados como la propia sociedad civil exijan a las corporaciones asumir determinados costes sociales, sobre todo cuando éstos derivan de sus propias ineficiencias. Asimismo, las aportaciones económicas a las organizaciones a través de ayudas, subvenciones, préstamos a bajo interés, fomento de actividades económicas o aportaciones derivadas de la creación de empleo, hacen que exista una mayor implicación relacional entre el Estado y las firmas, y de éstas con la propia sociedad civil.

Ante este planteamiento, hay que considerar a las empresas como instituciones sociales, para nada ajenas a los avatares e impactos sociales y políticos del entorno ¹⁶, lo cual trae consigo la inexistencia de una pretendida «neutralidad valorativa» propia de una imagen ideológica de la economía de libre mercado. Además, la tendencia poskeinesiana aboca a las organizaciones a niveles de implicación cada vez mayores, regulado por el Estado el exceso de permisividad con respecto al actuar de las empresas: «La historia demuestra que el neoliberalismo es una fase de desorganización del capitalismo, que se produce periódicamente entre dos fases de regulación. Los años ochenta y noventa del siglo XX son los últimos años de deconstrucción. Frente al integrismo desregulador, urgen nuevas regulaciones que controlen las desviaciones más salvajes del capitalismo global: la re-regulación. De lo que se trata es de si la política puede tener, en la era de la globalización económica, un papel mediador en el puesto de mando y si sigue vigente el concepto democrático de que los gobernantes tienen que escuchar a los ciudadanos cuando expresan sus necesidades, frustraciones y quejas, aunque éstas estén en contra del mercado» ¹⁷. La respuesta más actual la dan de manera muy

¹⁶ Para un análisis más exhaustivo sobre la implicación social de las organizaciones, consúltese STONER, J.A. y FREEMAN, R.E. (1994), *Administración*, México, Editorial Prentice-Hall. En especial el capítulo III dedicado a la misión, la visión y los valores de la empresa.

¹⁷ ESTEFANÍA, J., *Aquí no puede ocurrir: el nuevo espíritu del capitalismo* (2000), Madrid, Editorial Taurus, Grupo Santillana de Ediciones, p. 25.

directa los movimientos antiglobalización surgidos en los últimos años, quizá la última gran revuelta del siglo XX, la cual pone de manifiesto que las empresas no son ajenas a las necesidades sociales y que éstas deben analizar, valorar y modificar en lo necesario sus relaciones con un entorno en el que desenvuelven sus actividades ¹⁸.

Por otro lado, el advenimiento de la sociedad del conocimiento ha traído consigo otras nuevas realidades (según la feliz expresión de Gordon HEWITT). El acceso generalizado a la educación y a la información ha creado un caldo de cultivo en el que las preocupaciones medioambientales, sociales y éticas cobran una especial dimensión, con lo que no se acepta de manera inconsciente que la economía de mercado tenga como consecuencia inevitable la sociedad de mercado, al modo como argumenta el neo-liberalismo extremo.

Estas nuevas realidades también llegan al ámbito de empresas y organizaciones. La mencionada sociedad del conocimiento ha entronizado como una de las fuentes de riqueza más importantes al Capital Humano. Desde el ya famoso libro de Gary BECKER ¹⁹ se ha ido produciendo una reconciliación entre el trabajo y el capital en clave de reforma y no de revolución, lo que ha traído consigo la existencia de otros tipos de capital además de los clásicos físico y financiero. Asistimos así a la llegada de nuevas formas de generación de riqueza, de recursos, tales como el mencionado Capital Humano (divisible en humano propiamente dicho, cultural y relacional), el Capital Social, el Capital Intelectual y el más novedoso Capital Moral.

Al *Capital Humano*, en sus tres facetas apuntadas, le dedicaremos unas reflexiones en la segunda parte de este estudio. Por otra parte, el *Capital Social* ²⁰ es, siguiendo a Robert PUTNAM, el conjunto de normas, reglas y valores éticos y sociales de conducta, muchos de ellos no escritos, que permiten la interrelación y la colaboración entre los distintos sujetos, grupos y miembros de dichos grupos que afectan de manera directa a una organización y/o empresa (los denominados *stakeholders* o círculo de interesados, el cual abarca a empleados y trabajadores; sindicatos y asociaciones de cuadros; autoridades y entes a los que conciernen temas de empleo y la Seguridad Social; accionistas, mercados de capitales y bolsa de valores; financiadores, proveedores y aseguradoras de la empresa; asociaciones de consumidores; comunidades locales, regionales y autonómicas; represen-

¹⁸ CARNEIRO, M., «El valor de la responsabilidad social» (2002), *Diario Expansión* de 5 de febrero, Edición de Cataluña, sección Opinión.

¹⁹ BECKER, G. (1983), *El Capital Humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Madrid, Alianza Editorial, colecc. textos, n.º 63.

²⁰ PUTNAM, R. D. (1993), «The Prosperous Community», *American Prospect*, pp. 35-42. Según PUTNAM, Jane JACOBS fue quien empleó por primera vez el término «capital social» en *Muerte y vida de las grandes ciudades* (1973), Barcelona, Ediciones 62, Editorial Península. Consúltese, asimismo, COLEMAN, James S. (1988), «Social Capital in the Creation of Human Capital», *American Journal of Sociology* 94, S95-S120.

Incluimos bajo la denominación de Capital Social el concepto de Capital Cultural elaborado por Thomas SOWELL en SOWELL, Th. (1994), *Race and Culture: a world view*, New York, Basic Books, para no hacer demasiado extensa la taxonomía de la moderna concepción del Capital. Con este término designa SOWELL las capacidades productivas distintivas y los valores culturales que contribuyen a explicar las especificidades de cada país en cuanto a su manera de afrontar los retos empresariales. Este concepto de Capital Cultural es distinto del que veremos que afecta a un componente del capital humano de los individuos.

tantes sociales, ONGs y asociaciones; fuerzas sociales varias; partidos políticos y, por supuesto, el propio Estado). Si seguimos a FUKUYAMA en una obra ya citada, podemos definir el Capital Social como la capacidad de la gente para trabajar conjuntamente en grupos y organizaciones, de relacionarse unos con los otros, en el marco de una comunidad que comparte unos valores y unas normas, donde se subordinan los intereses individuales a los comunes. Como ya hemos comentado anteriormente, el basamento de este Capital Social lo supone el ejercicio de la confianza, verdadero lubricante de las relaciones sociales. En esta doble dimensión, la externa y la interna, de lo social mencionado, es, veremos más adelante, donde se fundamentará la dicotomía también exterior e interior de la responsabilidad social empresarial.

La siguiente distinción en los tipos de Capital que hemos citado lo supone el *Capital Intelectual*. Concepto heredero de la tradición iniciada por SCHULTZ, BECKER y otros autores, fue formulado por Thomas STEWART en el final de los años noventa el concepto de Capital Intelectual²¹, el cual incluye intangibles empresariales tales como la técnica, el conocimiento y la información. Se centra, así, en convertir los conocimientos de una organización en beneficios económicos susceptibles de ser medidos. Por ello, considera que los conocimientos forman parte de los activos de una empresa, objeto de cuantificación y traslación a un balance de situación al uso. El actual concepto de Capital Intelectual integra cuatro elementos que configuran un cuadro de mando propio, esto es, el capital humano entendido éste en su versión corta, es decir, los conocimientos de los empleados, el capital estructural, la capacidad organizativa, el capital relacional o el conjunto de relaciones que la organización establece con los *stakeholders* y el capital tecnológico o infraestructura tanto de tecnología y procesos como de madurez en el uso de herramientas tecnológicas. Como podemos apreciar, se centra en las personas, los procesos y las tecnologías de la información y, aunque posee una deriva importante externa, tiene, fundamentalmente, una dimensión intra organizativa.

El último de los tipos de capital a los que haremos alusión es el *Capital Moral*. Consecuencia de los anteriores, el Capital Moral se alza en estos momentos como la concreción específica de las teorías del valor encarnada en los directivos. De esta manera, el Capital Moral²² se orienta hacia el arte del buen gobierno empresarial, intenta hacer uso de comportamientos que no se basen única y exclusivamente en el ejercicio del carisma, la persuasión interesada, el uso indebido de la retórica o las malas artes, tales como el engaño y la tergiversación. Bien al contrario, el Capital Moral supone el ejercicio adecuado de la influencia, soportada ésta en el buen carácter, la profesionalidad y el uso

²¹ STEWART, Thomas A. (1997), *Intellectual Capital: The new wealth of organizations*, New York, Ed. Doubleday. Para una comparación entre el Capital Humano, el Capital Intelectual y la Gestión del Conocimiento (conceptos que se suelen confundir) véase MADSEN, Susan R. (2001), «Capital Intelectual: comparación y contraste», *Revista Óptima empresa: Cuadernos de mejora del rendimiento profesional*, Ediciones Florida, pp. 27 a 31.

Para una visión más cercana a la empresa y de carácter más práctico, *vid.*, en la extensa bibliografía sobre el tema: BROOKING, Annie (1997), *El Capital Intelectual: el principal activo de la empresa en el tercer milenio*, Barcelona, Ediciones Paidós Ibérica S.A., coleccion. Paidós empresa n.º 53. EDVINSSON, Leif y MALONE, Michael S. (1999), *El Capital Intelectual: cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles en su empresa*, Barcelona, Ediciones Gestión 2.000.

²² SISON, Alejo José G. (2001), «El Capital Moral de la empresa y la creación de valor para el accionista. La importancia del carácter del directivo», Madrid, *Revista AEDIPE*. Diciembre.

conveniente de la autoridad ²³. En última instancia, el ejercicio del Capital Moral en las empresas supone la asunción de los valores de la organización, el compromiso de su puesta en marcha, sostenimiento y transmisión así como la implicación y el compromiso con el proyecto de empresa. Trasladado al exterior, implica la reversión sobre la comunidad en la que se asiente la firma, del sistema de valores organizativos. Este planteamiento expuesto se concreta en la teoría de la *human capability* o capacidad humana del «último» Amartya SEN ²⁴, tal y como podremos ver en el capítulo dedicado a la responsabilidad social empresarial en su dimensión interna. La orientación final del capital moral supone asumir que las formas de comportamiento empresarial adecuadas compensan, y que, en un período de tiempo razonable, provocan un beneficio tangible. Volviendo al principio y teniendo en cuenta los tiempos que nos toca vivir, para evitar situaciones como las que mencionamos al inicio, es necesario que las empresas y la sociedad controlen la calidad de la dirección de las mismas: «Calidad de dirección significa la gestión óptima de los recursos de cada empresa. Hablamos de recursos económicos, materiales, información y, por supuesto, personas» ²⁵. El derecho a exigir una buena dirección forma parte, pues, de la plasmación de la responsabilidad empresarial que, como segunda característica apuntaba la definición de Díez PICAZO, es decir, la existencia de criterios y reglas, criterios para la dirección de personas, para la gestión de los recursos y criterios, en definitiva, para orientar las decisiones adecuadamente. De no cumplirse convenientemente con el papel asignado, irresponsablemente en definitiva, se aplicará la tercera de las características de la definición de Díez PICAZO, esto es, la fiscalización y, en último caso, la sanción.

De todo este proceso se están percatando actualmente las empresas y, por ello, cada vez con mayor intensidad tienen en cuenta la ya mencionada orientación social de sus actuaciones. Las firmas presentan una mayor posición abierta, en conexión con el fundamento apuntado en su momento por otro de los padres intelectuales del mundo contemporáneo, Karl POPPER. La creación de valor empresarial ha de compatibilizarse con la medición del impacto social de las decisiones de la firma y dicho valor no puede ser pagado al precio de la degradación de la relación con el entorno social. En todo ello han influido sucesos como los movimientos antiglobalización, la inestabilidad económica, las evidentes desigualdades entre áreas y países o el impacto social y moral que ha supuesto el ataque terrorista del día 11 de septiembre de 2001 en suelo norteamericano. El mundo global se muestra ya, ahora, mucho más amenazante.

²³ SOLOMON, Robert C. (1993), «Ethics and Excellence: Cooperation and Integrity in Business», Oxford University Press; «Ethical Leadership, emotions and Trust: Beyond "Charisma"», Kellogg Leadership Studies Project, Working Paper, October 1996, pp. 69 a 90.

²⁴ SEN, Amartya, *Desarrollo y libertad*, op. cit., pp. 354 y 355: «A pesar de la utilidad del concepto de Capital Humano, es importante contemplar los seres humanos desde una perspectiva más amplia. Debemos ir más allá del concepto de Capital Humano una vez reconocidos su importancia y su alcance. La ampliación necesaria es adicional e inclusiva y en modo alguno una alternativa a la perspectiva del Capital Humano (...) Para intentar comprender mejor el papel de las capacidades humanas (*human capability*) hemos de tener en cuenta:

1. Su importancia directa para el bienestar y la libertad de los individuos
2. El perfil indirecto que desempeña al influir en la producción económica.
3. El papel indirecto de las capacidades es relevante porque incorpora cada una de estas contribuciones.

En cambio, en la literatura convencional el Capital Humano se concibe principalmente desde el punto de vista del tercer papel. Los tres se solapan, y este solapamiento es importante. Pero también es necesario ir más allá de la contribución bastante limitada y circunscrita del Capital Humano para comprender el desarrollo como libertad».

²⁵ MUÑOZ, Francisco (2002), «El derecho a que la empresa esté bien dirigida», Madrid, *Diario Expansión*, 13 de febrero de 2002, sección firmas, pp. 54 y 55.

Por estas y otras razones, la Responsabilidad Social Corporativa se ha convertido en una prioridad dentro de los intereses de los ejecutivos de las empresas. De esta manera, las opiniones de los consumidores, los accionistas y, en general, el conjunto de la sociedad, afectan a las decisiones de los Consejos de Administración de las firmas. Por una parte, todas las grandes Universidades y Escuelas de Negocios importantes han incluido ya en sus planes de estudios temas de responsabilidad social corporativa (Un grupo de Escuelas de Negocio y varias multinacionales han puesto en marcha la *European Academy on Corporate Social Responsibility*, con el objetivo de integrar la responsabilidad social en los programas educativos, realizar proyectos de investigación y promover el diálogo continuo con las empresas ²⁶. En segundo lugar, dos estudios realizados en junio del año 2001 y en enero de 2002 respectivamente sobre un amplio espectro de empresas encuestando a sus altos directivos así lo demuestran:

- La encuesta RSC MORI sobre Responsabilidad Social Corporativa, coordinada por la empresa Environics en Canadá ²⁷ con una muestra de 1.000 casos y aplicando el mismo cuestionario sobre 20 países de todos los continentes pone claramente de manifiesto que:
 - Las compañías son grandes y poderosas, pero no por ello se les han de dejar de exigir estándares altos de conducta.
 - Se traspasa sobre los líderes empresariales la búsqueda de soluciones a problemas sociales.
 - A la hora de juzgar a una compañía el apoyo a acciones de carácter social se considera decisivo, por encima de criterios de empleo o de calidad del producto/servicio ofrecido.
 - Cuanto más desarrollado e industrializado está un país, mayor es el interés de los ciudadanos sobre el comportamiento ético y social adecuados de las empresas; así como también mayor es el interés en infligir un castigo cuando la firma incumple la ley o se comporta de manera no ética o inadecuada socialmente.

²⁶ La iniciativa puesta en marcha en enero de 2002 por la CSR (Corporate Social Responsibility Europe) aglutina en la *European Academy on Corporate Social Responsibility* a las Escuelas de Negocios: Esade (España), Insead (Francia), Cranfield y Ashridge (Reino Unido), Copenhagen Business School (Dinamarca) y el Colegio de Europa y Vlerick Gant Management School (Bélgica) y, desde la vertiente empresarial el proyecto está apoyado por Shell, PWC, Johnson & Johnson, Rabobank, EDF y Société Générale, entre otras firmas.

Otras iniciativas que están funcionando desde instituciones similares son las siguientes: El IESE, escuela de negocios radicada en Barcelona, ha instituido desde el IRCO (International Research Centre on organizations) los Premios Balance Social Empresarial que en el año 2002 cumplen su III Edición (ver www.iese.edu/balancesocial). Por su parte la escuela de negocio radicada en Madrid Instituto de Empresa (IE) ha puesto en marcha una unidad denominada Corporate Governance que trata temáticas referentes al Gobierno Corporativo (vid. www.coporate.governance@ie.edu). Por último, octubre de 2002 ha asistido a la constitución del Foro de Reputación Corporativa (FRC) compuesto por el grupo AGBAR, BBVA, REPSOL YPF y Telefónica (www.reputacioncorporativa.org) lugar virtual diseñado para servir de base a las discusiones, propuestas e iniciativas para el tratamiento de los temas correspondientes a la Responsabilidad Social Corporativa y a sus implicaciones.

²⁷ ENVIRONICS (junio 2001) «Encuesta RSC MORI de Responsabilidad Social Corporativa», disponible en Internet en <http://www.mori.com> (Mori House, 79-81, Borough Road, London, SE1 1F4).

- La quinta encuesta mundial entre Consejeros Delegados llevada a cabo por la consultora PriceWaterhouseCoopers (PWC), realizada a partir de 1.161 entrevistas telefónicas con Consejeros Delegados de Europa, Asia y América arroja los siguientes resultados sobre los temas que afectan a la responsabilidad social ²⁸:
 - Más de un tercio de los encuestados prevé un movimiento antiglobalización más fuerte como resultado de los acontecimientos de finales del año 2001. Asimismo, un tercio considera que el movimiento antiglobalización supone una amenaza real para los negocios en los próximos años. Sobre un 80% de los encuestados, estiman que la globalización es una fuerza positiva para el cambio económico y social.
 - Los encuestados expresan su profunda preocupación por las crecientes diferencias entre los países ricos y pobres, las responsabilidades medioambientales de la industria, el impacto social de las estrategias corporativas y las inversiones, y la creación de un sistema económico global más estable.
 - La responsabilidad social corporativa («reputación social») es una de las prioridades hoy de la agenda de los CEOs en todo el mundo.
 - Casi el 70% de los encuestados dice que la responsabilidad social corporativa es «vital» para la rentabilidad.

Hemos observado el humus intelectual y conceptual del que se nutre la responsabilidad social; asimismo, también transitamos por su más reciente actualidad. Hora es ya de que nos introduzcamos en las respuestas institucionales a la demanda social sobre la responsabilidad empresarial.

4. La dimensión suprasocial de la Responsabilidad Social Empresarial.

La Comisión Europea anunció en febrero del año 2000 el programa de acción social correspondiente al quinquenio 2000-2005 que tiene por objeto la construcción y empuje de la Europa Social, en la cual se considera a la política social como un factor productivo ²⁹. En el centro de la puesta en marcha de la Agenda Social europea está inserta la modernización del modelo social europeo, concretándose a partir del Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 en diversas acciones, algunas de las cuales competen a la responsabilidad social empresarial. En dicho Consejo ya se apeló al sentido de responsabilidad que deberían tener las empresas en lo relativo a las prácticas correctas en materia de aprendizaje permanente, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible.

²⁸ PricewaterhouseCoopers Ltd. (PWC), (2002) «Quinta encuesta mundial entre Consejeros Delegados», 1.161 entrevistas telefónicas realizadas durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2001 y en los primeros días de enero de 2002. Accesible a través de Internet en <http://www.pwcglobal.com>, serie estudios y publicaciones. Vid. en concreto las páginas: 8, 15, 16, 18 y 20 (original en inglés).

²⁹ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (28-06-2000) «Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the economic and social committee and the committee of the Regions», Brussels, Social Policy Agenda, Document COM (2000) 379 final, p. 5.

La Agenda Social europea marca las líneas de desarrollo de lo que serán las actuaciones en materia social en las que debe embarcarse la Unión Europea hasta el año 2005. Como gran objetivo pretende la conexión entre la política económica, la política de empleo y la cohesión social a través de políticas y acciones sobre el propio tejido social. Pretende, pues, lograr un «círculo virtuoso» entre el progreso económico y el desarrollo social que repercuta en una mayor cohesión e igualdad social en el seno de la Comunidad ³⁰. En conexión y siguiendo la estela del Tratado de Amsterdam, la Agenda de la Política Social pretende, apoyándose en el pasado de la Unión (ya en el año 1993 el presidente Delors había solicitado la colaboración de las empresas europeas para que participaran en la lucha contra la exclusión social), construir un futuro de mayor igualdad entre los Estados que componen la UE, basado en:

- La puesta en el centro del interés comunitario el empleo y el desarrollo económico.
- Instando a los Estados miembros a coordinar debidamente sus políticas económicas.
- Con el horizonte puesto en el desarrollo social, contando con los actores sociales correspondientes.
- Evitando la exclusión social y creando normas que eviten la discriminación.
- Y favoreciendo la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida social.

La base de la Agenda está sustentada en los desafíos que en la actualidad presentan la economía y la sociedad del conocimiento, las cuales afectan tanto a las cualificaciones profesionales, como al empleo y la adquisición de conocimientos adecuados, la igualdad de oportunidades y la situación social en su conjunto (pudiendo generarse si no se pone remedio una sociedad de dos velocidades, con el consiguiente grupo de excluidos, al generalizarse el uso de las nuevas tecnologías). Las orientaciones de la Agenda van en la línea de promocionar la calidad, sobre todo en el trabajo, fomentar el pleno empleo, hacer más eficientes las políticas sociales e instar a la mejora de las relaciones industriales dentro de las empresas. Para lograr los objetivos antes propuestos, se plantea por parte de la Comisión Europea abrir un proceso dialogado con todos los actores implicados, un método abierto de coordinación inspirado en el Proceso de Empleo de Luxemburgo y desarrollado en el último Consejo de Lisboa. Asimismo y como fruto de este proceso, la Comisión se compromete a generar legislación que facilite la adaptación y desarrollo de las iniciativas que permitan afrontar el cambio y la mejora competitiva de los miembros de la Unión Europea, con el objetivo de asentar la Política Social. Con respecto a este último objetivo (que se respalda con una serie de iniciativas en las que no vamos a entrar) la Comisión propone un conjunto de acciones tanto para crear y mejorar el trabajo y el empleo como para anticipar y poder gestionar el cambio, en el proceso de adaptación a los retos que conlleva el nuevo milenio. Entre las varias iniciativas que pretende poner en marcha está un conjunto de acciones para el fomento de la responsabilidad social para su puesta en funcionamiento en el año 2001 ³¹.

³⁰ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *op. cit.*, p. 6 esquema.

³¹ *Ibidem*, p. 27.

Surgido, pues, de la Agenda de la Política Social promovida por la Comisión Europea, se propone el Libro Verde correspondiente denominado «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas». Dicho Libro Verde tiene por objeto «iniciar un amplio debate sobre cómo podría fomentar la Unión Europea la responsabilidad social de las empresas en ámbitos europeo e internacional, en particular sobre cómo aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad y la validación.»³² El interés de la Unión Europea es contribuir, con el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas, a lograr el propósito estratégico de convertir a Europa en una economía basada en el conocimiento, de corte más competitivo y que sea capaz de crecer de manera sostenible en el marco de un aumento del empleo así como de una mayor cohesión social.

El Libro Verde de la Comisión se divide en cuatro grandes partes que vamos a tratar con un poco de detalle. Así, la *Introducción* del documento plantea la propia importancia del concepto, entendiendo que el mismo supone la asunción de dicha responsabilidad de manera voluntaria; esta voluntariedad va en la línea de una contribución a logros sociales en general que, se pretende, reviertan también en las propias organizaciones. Para el Libro Verde, el mencionado concepto supone una evolución en la idea de empresa, en consonancia con la estrategia de desarrollo sostenible que Europa acordó en el Consejo Europeo de Gotemburgo de junio de 2001 (el cual afecta al crecimiento económico, la cohesión social y la protección medioambiental)³³.

Varias son las razones para la aparición y triunfo del concepto: nuevas inquietudes de los ciudadanos, consumidores, poderes públicos, inversores, ...; el auge de los criterios sociales como referencia para el ejercicio de las inversiones; la preocupación por temas medioambientales y el interés por parte de los medios de comunicación sobre el ejercicio de la transparencia en las actividades económicas.

Como respuesta se propone la integración de la responsabilidad social en la propia gestión de las empresas y en sus actividades, considerándola una inversión y no un gasto, al hilo de lo ya asumido por parte de las firmas con respecto a la calidad.

Todo ello tiene un contexto político que lo determina y, en definitiva, lo espolea. Como ya hemos mencionado reiteradamente, el Consejo Europeo de Lisboa hizo un llamado especial al interés que las organizaciones deberían tener con relación a la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible.

La Agenda Social europea que surgió del interés de la Comunidad en Lisboa, aprobada en el Consejo de Niza, puso especial hincapié en la importancia de la responsabilidad empresarial para poder afrontar los retos que la Comunidad tiene asumidos en materia de empleo e integración eco-

³² COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (18-07-2001), «Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas», Bruselas, Documento COM (2001) 366 final.

³³ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: «Libro Verde...», *op. cit.* p. 4.

nómica y de adaptación de las condiciones laborales que trae consigo la nueva economía. Estos planteamientos están en consonancia con otras iniciativas globales puestas en marcha por otras instituciones de alcance mundial, tales como Naciones Unidas, la OIT, la OCDE y la UNI ³⁴.

Existe, pues, un enfoque europeo sobre el ejercicio responsable de la actividad empresarial, el cual se caracteriza por promover la calidad y la coherencia de las prácticas en materia de responsabilidad social de las empresas y el fomento y difusión de las buenas prácticas en esta materia, lo que permite garantizar su eficacia y credibilidad. Por todo ello, el Libro Verde tiene como objeto, tal y como hemos ya mencionado, iniciar un amplio y concurrencido debate sobre la responsabilidad social en Europa, asumiendo y sopesando todas las aportaciones y abriendo dicho debate a todas aquellas personas, instituciones y fuerzas sociales que estén interesadas en el tema.

En un segundo punto, el Libro Verde define al fin *la responsabilidad social empresarial*, siempre desde la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales, como: «Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente con las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo "más" en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores» ³⁵. Bajo este paraguas conceptual, la responsabilidad social de las empresas no sustituye ni palía el efecto de la reglamentación y la legislación; más bien al contrario la complementa y amplía. Aunque mayoritariamente se enfoque a las grandes organizaciones, a las multinacionales y a los grupos empresariales globales, las PYMEs se encuentran menos abocadas, por la concreción de sus recursos, a poder asumir las consecuencias de la responsabilidad mencionada, aun cuando pueden estar en sintonía con la misma. Por su parte, las cooperativas de trabajadores, las asociaciones mutualistas y otros tipos de instituciones económicas que se inscriben en la llamada economía social asumen por principio y de manera espontánea y consciente sus responsabilidades sociales y civiles.

La incidencia económica de la responsabilidad social presenta dos efectos: directos e indirectos; de manera inmediata sobre el propio negocio y, de manera lateral sobre su influencia en el desarrollo social, el cual redundará con posterioridad en las propias empresas al compartirse las mejoras. El texto tratará a partir de ahora la doble dimensión que presenta la responsabilidad social de las empresas: la dimensión interna y la dimensión externa.

Sobre la dimensión interna sólo haremos una pequeña referencia, dado que en la segunda parte de este estudio realizamos un acercamiento más pormenorizado desde las dimensiones de partida de la desigualdad y la discriminación. De todas maneras, es preciso mencionar que esta dimensión intra se enfoca, en concreto, hacia la gestión de recursos humanos, la salud y seguridad en el lugar de trabajo, la adaptación al cambio y la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.

³⁴ NACIONES UNIDAS (2000) «UN Global Compact»; OIT (1977/2000) «ILO's Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy», (1999) «Convenio de la OIT número 182 sobre las peores formas de trabajo infantil», (2000) «ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work»; OCDE (2000) «OECD Guidelines for Multinacional Enterprises»; UNI (2000) «Código de responsabilidad profesional, social y ética para los cuadros y los profesionales».

³⁵ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: «Libro Verde...», *op. cit.* p. 7.

Después del análisis intra, el documento pasa a estimar la dimensión externa de la responsabilidad empresarial. Lejos de limitarse al perímetro concreto de la dimensión física y de relación con el entorno de la propia empresa, la influencia de la responsabilidad social se abre a las comunidades locales e incluye, además de a los trabajadores y accionistas, a un muy amplio espectro de interlocutores posibles, tales como socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONGs, instituciones defensoras de los intereses de las comunidades locales que las alojan y la propia dimensión medioambiental.

El texto pasa revista, posteriormente, a todos aquellos interlocutores con carácter de actores sociales, que configuran los referentes externos. Así, las comunidades locales suponen la dimensión de integración y radicación en el ámbito más concreto, más cercano y alcanzable. Debido a esta proximidad y referencia física en un entorno, la imagen de la empresa influye en su nivel de competitividad. Actuaciones contra el medio ambiente, la influencia negativa en el entorno, la eliminación de residuos, el abandono de actividades productivas, etc., influyen decisivamente sobre la mencionada imagen proyectada en el lugar de ubicación, bien cercano, bien lejano. Por ello las empresas comprometidas con el entorno han de iniciar acciones de enraizamiento en su propio círculo tales como ofrecimiento de plazas adicionales de formación profesional, la colaboración en la defensa del medio ambiente, la contratación de personas socialmente excluidas, el ofrecimiento de servicios para sus trabajadores, el desarrollo de actividades en coordinación con el entorno local, el patrocinio de eventos deportivos, culturales o cualesquiera de tipo social, así como la realización de donaciones para obras de beneficencia. Todas estas actividades las agruparemos más adelante en una faceta de la responsabilidad social empresarial que denominaremos Acción Social. En resumen, se trata de hacer un cúmulo de lo que hemos denominado anteriormente como Capital Social, fundamento de una mayor raigambre de la empresa en sus conexiones más cercanas.

Por otra parte se encuentran los socios comerciales, los proveedores y los consumidores, con los cuales, si la empresa colabora estrechamente, permiten a las firmas reducir tanto sus costes de impacto social como mejorar sus propios procesos de calidad. A una mayor relación y más continuada, sigue necesariamente una reducción de costes y un aumento de la eficiencia (tal y como se demuestra en la actualidad con el fomento de herramientas CRM por parte de las empresas). En la concepción del sistema de valor, el cual incluye la propia cadena de valor, la relación con proveedores y clientes (así como con colaboradores y socios comerciales) ha de darse en términos de armonía, tal y como sucede en sectores productivos como el de ensamblaje de automóviles. Las empresas deben asumir sus responsabilidades hacia sus socios y colaboradores en la cadena productiva o de prestación de un servicio, dado que favorecen o dificultan el resultado final ante el consumidor, sobre todo en aquellas relaciones mercantiles donde el proveedor depende única y exclusivamente de un solo cliente que no sea como tal final. En concordancia con el ámbito local antes mencionado, algunas empresas de gran tamaño demuestran su responsabilidad social fomentando las prácticas empresariales en su región de ubicación y ayudando a crear un tejido de actividad que genere un alto nivel de riqueza y desarrollo.

En la derivada correspondiente a la relación con el cliente final, podemos casi obviar tener que citar el alto grado de compromiso que se ha de tener. Las empresas fomentan la existencia de

relaciones duraderas con sus clientes, orientando todas sus áreas y actividades hacia los mismos, tratando de ofrecerles las máximas garantías de calidad, seguridad, fiabilidad y calidad de servicio en el tipo de producto que les ofrezcan.

Una de las dimensiones de la responsabilidad social quizá más conocida y que mayor abanderamiento produce es el respeto a los derechos humanos, sobre todo en la vigilancia y supervisión que se aplica sobre las empresas multipaís, multinacionales, transnacionales y globales así como en sus cadenas de suministros. Ésta es una de las cruzadas en las que la Unión Europea está más concienciada, así como en la lucha contra la corrupción, uno de los grandes problemas que se han de afrontar a fin de asentar el desarrollo sostenible. La existencia de prácticas, más habituales o quizá menos sofisticadas, que se dan en países subdesarrollados o en vías de desarrollo así como en naciones poco respetuosas con los derechos humanos, provocan la aparición de códigos de conducta que pretenden plantear, fomentar y asegurar prácticas convenientes, sobre todo por parte de las empresas europeas radicadas en estos países, que respeten los derechos humanos ³⁶.

La presión de organizaciones como las ONGs y los grupos de consumidores ³⁷ obligan a las empresas a adoptar códigos de conducta en materia de condiciones laborales y derechos humanos, así como en la dimensión medioambiental, ahondando en la idea de que las empresas no se encuen-

³⁶ La base del respeto por los derechos humanos está en un documento fundamental del desarrollo del ser humano en la sociedad y que es la «Declaración Universal de los Derechos Humanos», adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. En este texto esencial del debido respeto entre los seres humanos se sacralizan como derechos inalienables la igualdad, la dignidad, la libertad y la seguridad, entiendo que el respeto a la vida es el fundamento de cualquier otro derecho que pueda tener una persona. Asimismo, completando los artículos 2 y 3 mencionados, recalca en el artículo 4 el derecho a mantener la libertad y a no estar sometido a esclavitud ni a servidumbre. En 30 artículos, expresión máxima del sacrosanto deber que tenemos de respetar la raza a la que pertenecemos, esta Declaración supone el reconocimiento internacional de los derechos fundamentales que tiene todo individuo por el hecho de ser persona.

Es heredero este texto de dos históricas Declaraciones anteriores: La Declaración de Derechos del Buen Pueblo de Virginia de 1776 y su consecuencia directa, a juicio de G. JELLINEK, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, proclamada en la Francia revolucionaria. Para un conocimiento mayor del origen de las declaraciones explícitas de respeto por los derechos humanos, *vid.* JELLINEK G., BOUTMY, E., DOUMERGUE E., y POSADA, A., (1984), *Orígenes de la Declaración de derechos del hombre y el ciudadano*, Madrid, Editora Nacional, colecc. Clásicos para una biblioteca contemporánea, Pensamiento. Incluye los textos citados.

³⁷ Un caso significativo a la par que actual de la presión que pueden ejercer las ONGs y las asociaciones de consumidores podemos encontrarla en la compra de acciones de la multinacional de la moda INDITEX (casa matriz de la firma ZARA) por parte de una ONG denominada SETEM (www.ropalimpia.org), en el marco de su campaña Ropa Limpia (Made in Dret Human). El objetivo de la adquisición es tener presencia y representación en la Asamblea de accionistas y con ello instar a la marca a vigilar sus prácticas empresariales, en especial las que lleva a cabo en países subdesarrollados. Esta ONG ha elegido a Inditex por su imagen de empresa opaca y poco dada a favorecer y facilitar información sobre las operaciones que realiza. Ello obligó a la empresa a reaccionar y así, Inditex en compañía de otras 48 empresas españolas han creado el Foro de Marcas Renombradas, el cual ha suscrito por unanimidad el Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social patrocinado por Naciones Unidas. El promotor de esta iniciativa, el secretario general de la ONU Kofi Annan, pretende con ello inspirar y servir de plataforma para fomentar los comportamientos éticos en empresas en tres aspectos: derechos humanos, laborales y protección del medio ambiente. El Pacto Mundial se puso en marcha en julio del año 2000 y centenares de empresas, así como organizaciones como la Cámara Internacional de Comercio, la Confederación Internacional de Sindicatos, Amnistía Internacional, el Fondo Mundial de la Naturaleza, el Fondo Mundial, ... se han adherido a él. El 1 de noviembre de 2001 la ONU presentó el Pacto Mundial en la sede de Inditex en Arteixo (A Coruña).

tran solas en comunidad y por ello no pueden unilateralmente tomar iniciativas o provocar situaciones que conlleven efectos negativos en su entorno. Fruto de todo lo comentado, surge la necesidad de elaborar Códigos de conducta que encaucen la responsabilidad que las organizaciones tienen con aquellos a los que subcontratan o con los que mantienen relaciones comerciales, obligándoles a cumplir normas convenientes en materia de salarios, jornada laboral y otras condiciones sociales que la mencionada Declaración de 1948 fundamentó y que, con posterioridad, la OIT en su declaración de 1998 y las directrices de la OCDE han constituido en normas de obligado cumplimiento³⁸.

Finaliza el texto el apartado dedicado a la responsabilidad social externa tratando los problemas de corte ecológico. El impacto ambiental de las empresas es indudable y por ello, éstas deben controlar sus emisiones y el consumo no conveniente de recursos, sobre todo en terceros países.

La tercera parte del texto que estamos analizando se dedica al *Enfoque global de la responsabilidad de las empresas*. La responsabilidad de las firmas en el ámbito social precisa, para que realmente sea eficaz, un conjunto de medidas que permitan el ejercicio verdadero de la mencionada responsabilidad. La Comisión Europea propone para ello cinco iniciativas para sedimentar el adecuado ejercicio del comportamiento social y ecológico de las empresas. Estas iniciativas son:

- Concebir una gestión integrada de la responsabilidad social: la cual postula que, sin olvidar los aspectos específicos propios de cada firma, de cada sector, e incluso de cada cultura de origen, se han de adoptar iniciativas concretas como las ya mencionadas de los códigos de conducta, las declaraciones de principios y el planteamiento de manifiestos sobre la necesidad de adoptar criterios de responsabilidad social. Una vez asumidos estos principios, se hace necesario tomar medidas específicas, tales como hacer formar parte a la responsabilidad en el proceso de diseño estratégico, favorecer comportamientos éticos e incluirla en la formación que se imparta para directivos y trabajadores.

Por su parte esta empresa ha adoptado dos códigos de conducta, uno interno difundido en quince idiomas a todos los trabajadores del grupo y otro en el que se recogen once puntos concretos por los que se implica y obliga a todos los proveedores a cumplir con los valores generales del Pacto Mundial.

Asimismo, en fecha de septiembre de 2002, Inditex, así como Endesa y Ferrovial, entran a formar parte del DJSI (*Dow Jones Sustainability Index*), principal referente en el mundo a la hora de analizar las compañías comprometidas con la acción social y los criterios de sostenibilidad a largo plazo. Entre los componentes que se incluyen para el análisis de las compañías que pertenecerían a este Índice están los factores económicos en los que se incluyen asimismo el gobierno corporativo, la relación con inversores, la planificación estratégica y los códigos de conducta. El Índice también presta atención a la dimensión medioambiental así como a la propiamente social. En este último apartado se analiza la gestión de los recursos humanos, la prevención de riesgos y la implicación de la empresa en el desarrollo social del entorno. Las empresas españolas que pertenecen al DJSI a fecha de diciembre de 2002 son: BBVA, SCH, Telefónica, Iberdrola, Endesa, Ferrovial e Inditex.

³⁸ La última derivada del interés por el fomento de los Códigos de conducta lo supone la aprobación por parte del Parlamento Europeo en fecha 15 de enero de 1999 de la «Resolución sobre la adopción de normas para la Unión Europea para las empresas europeas que operan en países en desarrollo: hacia un código de conducta europeo», el cual insta a establecer un código de conducta, de carácter voluntario por parte de las empresas, que incluya disposiciones sobre los procedimientos de denuncia y las medidas correctoras ante prácticas negligentes, indebidas o abiertamente criminales. Para mayor información se puede consultar la página www.sustainability-indexes.com.

- Realizar de manera periódica Informes y Auditorías de responsabilidad social: es decir, retomando el espíritu de los informes de Balance Social (temática que trataremos un poco más adelante), se pretende poner en marcha un acuerdo general sobre el tipo de información que debe facilitarse por parte de las empresas, así como el formato de presentación y la fiabilidad del procedimiento de evaluación y auditoría. Para lograrlo, se han puesto en marcha una serie de iniciativas concretas tales como la creación desde el Consejo de Europa del Grupo de alto nivel sobre las consecuencias económicas y sociales del cambio industrial en el año 1998, la *Global Reporting Initiative*, y, sobre todo, la edición de la norma Responsabilidad Social 8000³⁹. Esta norma, fundamental para el asentamiento de la mentalidad de responsabilidad, regulada y organizada al modo y manera de las normas ISO 9000, supone la puesta en marcha en octubre de 1997 de una norma uniforme y auditable mediante un sistema de verificación por terceras partes. La mencionada norma está redactada por la SAI (*Social Accountability International*) y consta de cuatro partes: I. Propósito y ámbito de ampliación, II. Elementos normativos y su interpretación⁴⁰, III. Definiciones y IV. Requerimientos de responsabilidad social. Esta última parte, que es la que realmente compone el corpus de la norma, se divide en nueve aspectos: Trabajo infantil, Trabajos forzados, Salud y seguridad en el trabajo, Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, Discriminación, Medidas disciplinarias, Compensación y Sistemas de Gestión (que incluye proceso de política, revisión por la Administración, Representantes de la compañía, Planeamiento y Aplicación, Control de proveedores, Identificación de problemas y acciones correctoras, Comunicación externa, Acceso a Verificación y, por último como en toda norma, Registros).

La obtención de la certificación a través de SAI por la norma SA 8000 no tiene, todavía, el respaldo de las normas ISO, aunque el Comité de Políticas del Consumidor (COPOLCO) de ISO está realizando un estudio de viabilidad de normas para la responsabilidad social corporativa (incluso ha abierto un foro en Internet para recabar las opiniones de las distintas partes interesadas). De esta manera, ISO/COPOLCO celebrará en fecha de 10 de junio de 2002 una reunión en la caribeña ciudad de Puerto España al objeto de integrar la responsabilidad social corporativa en el universo de normas ISO 9000.

- Adquirir un compromiso firme y continuado de mejora de las condiciones de trabajo: lo cual implica tanto tener una visión innovadora, como mejorar las cualificaciones, como fomentar la participación y representación de los trabajadores y de sus legítimos representantes. La base fundamental para el ejercicio activo de la mejora lo supone el diálogo social.

³⁹ RESPONSABILIDAD SOCIAL 8000. NORMA SA 8000. International Standard. (1997). SAI, 30 Irving Place, 9.º Floor, New York, NY 10003.

⁴⁰ Las compañías que se adscriban a la norma están sujetas al respeto a una serie de instrumentos internacionales que respaldan de manera directa y explícita la responsabilidad social empresarial, tales como:

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenciones 29 y 105, Convenciones 87, 98, 100 y 111, 135, 138 y 146, 155 y 164, 159 y 177.

Este diálogo, fomentado desde la Comunidad Europea supone, además de aquello que afecta a las cuestiones sociales y medioambientales de las empresas, la sensibilización de la dirección y los trabajadores hacia las vertientes de incidencia social empresarial, el fomento de programas y formación sobre dichos temas y la creación de los ya mencionados sistemas de gestión social incluidos en los planteamientos de tipo estratégico. En definitiva, y dentro de la corriente intelectual y conceptual de la que nace la responsabilidad social empresarial y corporativa y que ya hemos tratado en páginas anteriores, se insiste en la importancia de invertir en Recursos Humanos. Para ello, la Comisión Europea está estudiando premiar a las empresas más activas en los campos de la responsabilidad y que, incluso, se concretarán en iniciativas aplicables en cada uno de los países de la Unión Europea, tal y como se ha iniciado en España en el año 2002 ⁴¹.

- La creación de etiquetas sociales y ecológicas: al hilo de las aportaciones antes mencionadas, la Comisión pretende crear una serie de elementos distintivos que respalden las iniciativas sociales fomentadas por las empresas y que estos marchamos les ayuden en sus objetivos empresariales. Ello es debido a la presión que la propia sociedad así como los consumidores realizan a la hora de adquirir productos que sean fabricados por organizaciones respetuosas. Para resultar creíbles, estas etiquetas sociales y ecológicas deben estar expedidas y controladas por parte de instituciones solventes. La *Fairtrade Labelling Organizations Internacional* es la organización creada para coordinar las iniciativas nacionales de comercio justo y equitativo, así como para realizar programas de seguimiento eficaces al objeto de introducir una etiqueta internacional única.
- La inversión socialmente responsable aglutina a un conjunto variopinto de iniciativas que, aquí en este punto, únicamente esbozaremos, dejando para un poco más adelante una descripción más pormenorizada, debido al alcance que la ISR tiene en la actualidad. Reseñar, no obstante, que la demanda de dichos fondos es cada vez mayor y las empresas financieras y de inversión han tenido que hacer frente a la gran cantidad de requerimientos que se han producido. Los fondos ISR, como ya veremos con posterioridad, invierten su capital en empresas que cumplen criterios sociales y ecológicos específicos y constatables. Se excluyen aquellas organizaciones que pueden generar daño social, tales como las tabaquerías o las industrias de producción de bebidas alcohólicas y, por supuesto, las armamentísticas. Derivadas de lo expuesto son las iniciativas por parte de los inversores en adoptar prácticas de activismo accionario.

⁴¹ Este empeño de la Comisión Europea está instrumentalizado en España a través de la Fundación Empresa y Sociedad (www.empresaysociedad.org) presidida por Felipe Oriol y regida por Francisco Abad. Esta institución que tiene como objetivo estimular el alcance y la calidad de la acción social de la empresa, se constituye en junio de 1995. En febrero de 2002 otorga los primeros premios Empresa y Sociedad con el objeto de reconocer el carácter innovador y la gestión de los programas sociales apoyados en productos y servicios, en colaboración con empleados así como las iniciativas de fomento y puesta en marcha de programas de acción social corporativa. La periodicidad del premio se pretende anual. Estos premios pretenden fomentar la responsabilidad y la acción social de las empresas, promoviendo un nuevo concepto empresarial que integre la esencia económica tradicional con el apoyo a iniciativas sociales. Gran Bretaña, pionera en este campo, premia desde 1998 la excelencia en la acción social de las empresas a través de *Business in the Community*.

El proceso de elaboración del Libro Verde contempla la iniciativa de corte democrático de realizar un conjunto de consultas y comprobaciones con cualquier individuo, colectivo, grupo social, institución o empresas que considere que tiene algo que aportar a la discusión del documento. La promoción del debate supone una acción de contraste a la par que de enriquecimiento de lo aportado en el texto; ello contribuye a crear un procedimiento de legitimación así como a abrir un debate social sobre la responsabilidad social empresarial. Las cuestiones que de manera más directa y explícita ponen sobre el tapete las instituciones comunitarias para su discusión (Parlamento Europeo, Consejo de Ministros de la Unión, Comisión de las Comunidades Europeas así como los Comités Económico y Social y de las Regiones) son las siguientes: el papel que en todo lo relatado tiene la Unión Europea, los límites y el alcance de la responsabilidad social por parte de las empresas, quiénes son los interlocutores principales que deben participar activamente en el diálogo, cómo se debe evaluar y establecer el grado de eficacia que se ha de conseguir, y, por último, qué tipos de acciones se deben emprender para el fomento y solidificación de la responsabilidad social en la empresa ⁴². Por tanto, y tal como indica el propio Libro Verde desde el inicio, a través de un proceso dialogado y consensuado se pretende conseguir el objetivo de sensibilizar y estimular el debate sobre los nuevos modos de fomentar la responsabilidad social en las empresas.

El documento analizado con detalle finaliza con dos anexos. El primero consiste en un repertorio exhaustivo de conceptos (capital social, código de conducta, etiqueta social, Triple balance, ...) referidos a la temática propia de la responsabilidad social. Ello se plantea con el horizonte de establecer un mínimo diccionario de términos para poder usarlos de modo correcto así como de manera adecuada.

El segundo anexo es un conjunto de enlaces útiles de Internet donde se puede ahondar en lo expuesto en el Libro Verde. Se refieren a Instituciones internacionales, Instituciones de la Unión Europea, Organizaciones pluripartidistas, lugares de interés sobre diseño de productos y utilización eficiente de recursos, sobre organización de empresas, ONGs, un recopilatorio de Códigos de conducta, sites dedicados a las etiquetas sociales y, por último sitios en Internet donde se recogen Informes sociales e Instituciones de inversión socialmente responsable.

Como ya se puede deducir de la lectura del texto expuesto, éste es de una importancia y alcance enormes. De esta manera, la Comisión de las Comunidades Europeas rubrica con su firma escrita iniciativas que, hasta la fecha, se encontraban dispersas y carentes de un conjunto de conceptos, ideas, esquemas y planteamientos ordenados que permitirán a partir de ahora, dar un corpus organizado a la responsabilidad social empresarial, sobre todo en el ámbito territorial de la Unión Europea. Ha supuesto además, el fundamento para la puesta en marcha de programas de trabajo específicos tales como las dos agendas (años 2001 y 2002) puestas en práctica por la *European Foundation for the Improvement of living and working conditions* o las actividades desarrolladas por el *European*

⁴² Hasta fecha de 31 de diciembre de 2001 se estableció el plazo de recepción de propuestas, comentarios, matizaciones, trabajos, etc., que permitiesen ampliar los temas tratados en el Libro Verde. El envío de las aportaciones debía hacerse a la sede de la European Commission (CSR) en Green Paper Consultation, Rue de la Loi/Wetstraat 200 en Bruselas o a la dirección de Internet CSR@CEC.EU.INT.

Monitoring Centre on Change (EMCC) ⁴³. Estas iniciativas culminarán en la Conferencia Anual de Dublín del año 2002, la cual será el foro de debate para hacer un primer acercamiento a los resultados obtenidos por la Agenda Social europea. En esta Conferencia se examinarán y debatirán las propuestas y prácticas realizadas a través del modelo social europeo, tomándose posteriormente decisiones sobre las consecuencias y las nuevas orientaciones del modelo.

5. Conexiones y derivadas de la Responsabilidad Social.

El campo de actuación de la responsabilidad social corporativa o empresarial es muy dilatado. Además de ello, contacta y conecta con numerosas tendencias sociales y económicas que en la actualidad están vigentes. En este apartado trataremos de hacer un somero recorrido por las más importantes sin entrar en grandes honduras debido a que cada uno de los temas que propondremos tiene entidad por sí mismo como para merecer un estudio concreto. Las conexiones y derivadas que analizaremos son: la Acción Social Pública, la Acción Social Empresarial, el Balance Social, la Inversión Socialmente Responsable y la Economía Social. Como tal no están ordenadas ni por criterios de importancia ni de actualidad.

Lo que demuestra el gran nivel de contactos y de relaciones que se establecen desde la propia responsabilidad social empresarial es que el mundo, matizando lo que hemos apuntado en las primeras páginas de este estudio, sigue siendo ancho, pero cada vez más propio, menos ajeno. Entremos ahora en el zaguán de cada una de estas conexiones.

5.1. La Acción Social Pública.

Es la primera de las derivadas que hemos considerado debido a que nace temporalmente en un tiempo histórico muy anterior. Acción Social Pública es la denominación más actual que recibe la caridad y la beneficencia públicas de épocas anteriores. En los tiempos presentes con el triunfo del Estado Social y Democrático de Derecho (el denominado más coloquialmente Estado del Bienestar), los ciudadanos consideran que el Estado ha de ser el garante de una serie de prestaciones sociales que los ciudadanos retribuyen a través de los impuestos. Tres serán los aspectos concretos que vamos a tener en cuenta: la Acción Social Pública propiamente dicha desarrollada por el mismo Estado, el Sector No Lucrativo (mal denominado Tercer Sector) y la Obra Social de las Cajas de Ahorros.

Con respecto a la *Acción Social Pública* a cargo del Estado hemos de comenzar diciendo que ha variado a lo largo de los tiempos. Comenzó siendo la institucionalización de la caridad y, como tal, desempeñada por organizaciones eclesíásticas y órdenes religiosas (lo que se denomina el pre-

⁴³ EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (noviembre 2001), «Programme of work for 2002»: «The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions is an autonomous body of the European Union, created to assist the formulation of future policy on social and work-related matters». Website at <http://www.eurofound.ie/>

dominio eclesiástico-institucional) aunque consentido y alentado por parte de los Estados. La Iglesia y, fundamentalmente los obispos, serían el instrumento caritativo por excelencia a lo largo de todo el Antiguo Régimen ⁴⁴.

Con el desarrollo histórico y social, la pobreza y la desasistencia comienzan a ser problemas de rango social y por ello, los Estados deciden iniciar procesos de intervención ⁴⁵. Muchos fueron los debates a lo largo de los siglos sobre el origen de la pobreza y la desigualdad, los cuales se zanjaban casi siempre atendiendo al origen ineludiblemente moral de las mismas. El giro decisivo se produce en el mundo de la beneficencia en el siglo XIX a través de los cambios habidos en el seno de las relaciones laborales. La tendencia revolucionaria propiciada por las corrientes marxista y anarquista instaron a las organizaciones patronales y al propio Estado a introducir criterios más rigurosos en la intervención social, así como a establecer cauces sistematizados para la resolución de la desasistencia. Es justamente a partir de la publicación de la influyente encíclica *Rerum Novarum*, aparecida a la vez que se institucionalizó el Primero de Mayo como fiesta del trabajo, cuando las clases poseedoras van admitiendo la posibilidad de aceptar limitaciones a la propiedad privada y a la generación de beneficios sin sensibilidad social, instando con ello a los poderes públicos a reconocer una serie de obligaciones en temas de legislación laboral y de asistencia social.

Aunque iniciado a finales del siglo XIX en la Alemania de Bismarck, el siglo XX asiste a la eclosión del Estado Social y la llegada de los modernos sistemas de previsión social. Supone, pues, la aparición en España de las Cajas de Depósitos, los Montepíos, las Casas de Socorro Mutuos y las Cajas Católicas Populares de Crédito. El auge revolucionario llevó a los Estados de finales del siglo XIX y principios del XX a hacerse cargo de la asistencia social, a través, en el caso de España, de la fundación del Instituto Nacional de Previsión (1908). La revolución rusa de 1917 así como el fin de la Primera Guerra Mundial y la creación de la Sociedad de Naciones y la Organización Internacional del Trabajo traen consigo un mayor y renovado interés por lo social. El Estado Social o «providencial» se va asentando así, ampliando sus áreas de intervención: desde la mera caridad pública se pasa a los seguros sociales (subsidio familiar, vejez, enfermedad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) hasta finalizar en la asistencia al desempleo.

El último tercio del anterior siglo XX consagra, en el caso de España a través de la Constitución de 1978, un modelo de previsión y Seguridad Social universal, por el cual todos los ciudadanos tienen derecho a las prestaciones asistenciales públicas, lo que habitualmente se denominan servicios sociales ⁴⁶.

⁴⁴ AA.VV. (1990), *Historia de la Acción Social Pública en España: Beneficencia y Previsión*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, colecc. Informes. El libro recoge un conjunto de artículos sobre el desarrollo histórico de la Acción Social Pública en España desde la Edad Media hasta nuestros días.

⁴⁵ GARCÍA VALCÁRCCEL, Jesús (1984), *La pobreza en España y sus causas*, Madrid, Edita Fundación Ágape.

⁴⁶ Para un análisis detallado de los servicios sociales en España, tanto desde el punto de vista histórico como descriptivo, *vid.* RODRÍGUEZ CABRERO, Gregorio (1996), «Los servicios sociales en España: implantación, generación de empleo y evaluación de su efectividad», en AA.VV. (1996), *Las políticas redistributivas*, II Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza, Madrid, Fundación Argentaria, Visor Distribuciones, pp. 361 a 423.

«Los Servicios Sociales constituyen en España un sistema de protección social de reciente implantación en el tiempo. Entiéndase bien, la asistencia social y la acción social tienen una larga e importante tradición histórica, pero casi siempre asociada ideológicamente a la beneficencia, institucionalmente fragmentada y operativamente disminuida por su dis-

En la actualidad y debido a cierta crisis en el *Welfare State* se hace fuerte una tendencia a la restricción en la prestación de la asistencia pública ⁴⁷. Quizá por ello han ido apareciendo iniciativas, instituciones y actividades que puedan paliar esta universalización asistencial, sobre todo para los sectores más desposeídos de la sociedad así como para aquellos que se acercan al primer mundo en busca de lo que se les ha negado en el tercero.

En conexión con la Acción Social propiamente Pública y sobre todo, en el caso concreto de España, debido a sus especiales características (una de las cuales es la no maduración de un Estado social asistencial al nivel de los homólogos europeos), nos encontramos con la eclosión del *Sector No Lucrativo* o Tercer Sector.

Por Sector No Lucrativo entendemos el conjunto de actividades que actúan en el denominado asociacionismo voluntario ⁴⁸, las cuales plantean una derivada económica aunque con la ausencia de la búsqueda del beneficio entendido como lucro económico.

Desde el punto de vista económico, el sector aglutina en el año 2001 a casi 800.000 personas de manera directa (en concreto a 475.179 personas como empleo remunerado y a 253.599 como empleo voluntario) de las que más de la mitad dedican al menos veinte horas al mes a una de las organizaciones no lucrativas que se enmarcan en el citado sector. En términos de PIB, el tercer sector en España representa el 5,2% del mismo y genera el 4,1% del empleo total, según datos aportados por la segunda parte del estudio realizado por la Universidad John Hopkins. Este conglomerado de actividades corporativamente altruistas queda estructurado en un total de más de 260.000 organizaciones no lucrativas, de las que más de 6.000 son fundaciones y cerca de 200.000 asociaciones (el resto son entidades diversas).

Como tal, el denominado Tercer Sector (lo cual induce a algunas confusiones) mantiene una cierta ambigüedad tanto en la definición como en la caracterización de sus componentes. Debido a la novedad y desarrollo que han tenido las intervenciones de las organizaciones no lucrativas en la sociedad, todavía no hay una caracterización exhaustiva sobre qué y quién compone el sector. Lo que sí parece obvio es que asistimos a un verdadero fenómeno de nuestra sociedad, el cual se origina en una cierta democratización de la solidaridad social mediante la que se sustituye la tradicional caridad compasiva por una cultura de la intervención social basada en la efectividad, la coordinación y el resultado.

crecionalidad administrativa relativa y su escasa entidad operativa. Todo lo cual ha redundado en un sector de acción pública residual, de muy baja imagen social (ausencia de imagen socio-científica afirma clarivamente Demetrio CASADO) y dudosa efectividad social.» P. 361.

⁴⁷ Para la reforma del Estado del Bienestar y, en especial, de la Seguridad Social, consúltense en las publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los siguientes volúmenes:

DURAND, Paul (1998), *La política contemporánea de Seguridad Social*.

AA.VV. (1998), *Los sistemas de Seguridad Social y el Mercado Único europeo*.

⁴⁸ RUIZ OLABUÉNAGA, José I. (1996), *El Sector No Lucrativo en España*, Madrid, Edita Fundación BBV.

El fenómeno, lejos de parecer heterogéneo, es unidimensional, debido a que se nutre del mismo origen aunque la respuesta es divergente. Además de ello, presenta en la actualidad tintes «mediáticos», es decir, en conexión con la sociedad de la información y el conocimiento. La globalización también permite el acercamiento a situaciones a lo largo de todo el planeta que exigen la intervención basada en la solidaridad.

Las teorías acerca de la aparición del Sector No Lucrativo van desde la ya mencionada de la falla por parte del Estado en su papel de institución social hasta las concepciones que lo localizan en la solución de las ineficiencias del propio mercado⁴⁹. Quizá, como plantea SAJARDO, sea una confluencia de ambas tendencias conectadas por el interés por parte de los ciudadanos en intervenir activamente en los hechos sociales (sobre todo cuando los intervinientes provienen de sociedades muy desarrolladas y excedentarias).

De lo expuesto podemos derivar las características que podrían configurar el sector; éstas son: el fenómeno del altruismo, la sistematización de la solidaridad mutua y la búsqueda de soluciones por parte de la comunidad, el auge de la participación civil y una cierta cultura de la solidaridad afianzada, sostenida y por qué no, fomentada desde los medios de comunicación, así como respaldada e instigada desde las instancias públicas.

Aunque, como ya hemos mencionado, resulte complejo definir a este Sector No Lucrativo, podemos aventurar una serie de características que tendrían que concurrir en una organización para considerarse como tal no lucrativa: en primer lugar, la ausencia de beneficio privado, como es lógico; en segundo, tener un alto grado de participación voluntaria, así como estar separada institucionalmente del Gobierno, aunque se subvencionen sus actividades y éste controle las mismas (lo que se entiende como capacidad de autocontrol institucional) y, por último, lo cual le da el carácter más novedoso frente a la caridad institucional de otras épocas, estar organizadas formalmente de manera similar a las empresas⁵⁰.

Como instituciones de carácter fronterizo nos encontramos con las Cajas de Ahorros, en concreto con su *Obra Social* [denominada antes Obra Benéfico Social (OBS) y en la actualidad Obra Social y Cultural (OSC)].

⁴⁹ SAJARDO MORENO, A. (1994), «Entidades No Lucrativas, Economía Social y Estado del Bienestar», CIRIEC-España, *Revista de Derecho sobre Economía Pública, Social y Cooperativa*, 16, pp. 147-186. Para un análisis más exhaustivo del impacto económico que tiene el Sector No Lucrativo en España *vid.*, del mismo autor (1996) *Análisis económico del Sector No Lucrativo*, Valencia, Editorial Tirant lo Blanch.

⁵⁰ HERRERA GÓMEZ, M. (1998), «Tercer Sector y Sociedad Compleja. El Debate Teórico», Madrid, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 5, pp. 49-67.

El origen de las Cajas de Ahorros se encuentra en los Montes de Piedad, instituciones benéficas de inspiración franciscana que nacen en los albores del siglo XV. Su objetivo fue, desde el inicio, facilitar préstamos, en especie o en metálico, en condiciones beneficiosas en cuanto al plazo y tipo de interés, pero con garantía prendaria ⁵¹.

Por lo tanto, este origen religioso marca de manera inevitable el desarrollo histórico posterior de las instituciones mencionadas que, posteriormente, acabarían siendo organizaciones netamente financieras. El rasgo distintivo de las Cajas de Ahorros lo sigue constituyendo en la actualidad la Obra Social, la cual instrumentaliza la vocación social de éstas ⁵².

Aunque no todas las Cajas son de fundación pública (las hay también de fundación privada y de fundación religiosa) mantienen todas ellas un carácter de servicio público, aunque éste se ha ido diluyendo con el paso del tiempo y, en la actualidad, están casi totalmente equiparadas a los bancos ⁵³.

Esta equiparación ha llevado a un cambio en la orientación de la Obra Social, la cual ha ido dejando en un segundo plano el aspecto asistencial para derivar hacia el cultural y al fomento del tiempo libre así como el uso social de la información ⁵⁴. Según la ley, las Cajas pueden destinar cada año al fondo de la Obra Social hasta un máximo del 50% de los excedentes líquidos del ejercicio en cuestión, aunque no existe la obligación de destinar cantidad alguna a dicho fondo. Es decir, que legalmente podrían destinar el 100% del beneficio a la Obra Social.

Las cifras de intervención de la Obra Social de las Cajas de Ahorros en España son realmente llamativas, lo que las convierte en las mayores financiadoras de la Acción Social de tinte público. Así, el número de beneficiarios de la Obra Social ha crecido desde los 26 millones de personas en 1995 hasta los 43 millones de personas en el 2000 ⁵⁵. Durante ese año, el conjunto de las 47 Cajas

⁵¹ AA.VV.: (1979), «Historia del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba (1864-1978)», Córdoba, Imprenta San Pablo, *vid.* 1. Precedentes institucionales: Panorama general de los orígenes de las Cajas de Ahorros y Montes de Piedad en España. *Vid.* asimismo, TITOS MARTÍNEZ, Manuel y PIÑAR SANTOS, Javier (1983), «Ahorro popular e inversión privilegiada: Las Cajas de Ahorros en España 1936-1975», Madrid, Edita Caja Madrid, colecc. Marqués de Pontejos.

⁵² CASTELLANO, Francisco (1991), «La Obra Social», en «Cajas de Ahorros. El reto de los años 90», *Papeles de Economía Española*, n.º 46, Madrid, Edita Fundación Fondo para la Investigación Económica y Social, pp. 127 a 135.

⁵³ Para la determinación jurídica de las Cajas de Ahorros, por otra parte tan peculiar, *vid.* MARTÍN RETORTILLO BAQUER, Sebastián (1975), *Crédito, banca y Cajas de Ahorros: Aspectos jurídicos y administrativos*, Madrid, Ed. Tecnos. Capítulo V. Aproximación al tema de las Cajas de Ahorros.

Para una visión más actual de la situación de las Cajas de Ahorros, consúltese ARANCIBIA, Salvador (1998), *El dinero de la discordia: las Cajas de Ahorros ante la privatización y el control político*, Madrid, Ediciones Temas de Hoy, Capítulo XX. La Obra Social.

⁵⁴ PALACIOS BAÑUELOS, Luis (1992), *Las Cajas de Ahorros y el futuro desde su historia*, Córdoba, Instituto de Estudios y Organización, IDEOR, pp. 54 y 55.

⁵⁵ Los datos que ofrecemos están sacados de la Memoria de actividades de las Cajas de Ahorros del año 2000 publicada por la CECA (Confederación Española de Cajas de Ahorros).

españolas dotaron una media del 26,5% de sus beneficios a Obra Social, lo que supuso una cifra de 866,38 millones de euros (144,155 millones de pesetas). Durante el año 2000, las Cajas de Ahorros invirtieron en sus acciones sociales un total de 872,28 millones de euros (145.136 millones de pesetas) un 4% más que en el ejercicio anterior.

El área de cultura y tiempo libre centra el interés de estas entidades a la hora de destinar fondos desde la Obra Social. A este concepto las Cajas destinan el 46,3% de la inversión total. En el año 2000, la cifra se elevó a 403,6 millones de euros (67.154 millones de pesetas). El 25,6% de este total, unos 223,55 millones de euros (37.195 millones de pesetas), se destinó a asistencia social y sanitaria; mientras que el 20,6%, 179,52 millones de euros (29.871 millones de pesetas) se dedicaron a educación e investigación. Las entidades no olvidan su compromiso con el patrimonio histórico, artístico y natural al que concedieron el 7,5% de los recursos, unos 65,59 millones de euros (10.914 millones de pesetas).

5.2. *La Acción Social Empresarial.*

La cual hace referencia a la «dedicación de los recursos humanos, técnicos o financieros a proyectos de desarrollo de la sociedad en beneficio de personas desfavorecidas»⁵⁶, es, quizá, la derivada más inmediata de la responsabilidad social de las empresas, así como aquella que precisa su concreción más directa en acciones específicas. Las áreas de actuación que se pueden llevar a cabo en la acción social son: la asistencia social, la salud, la educación y la formación profesional y el empleo.

Podemos considerarla, pues, un área exenta dentro de la responsabilidad social organizativa, debido a que no sólo importa a las propias organizaciones, sino que también involucra a los miembros de las mismas. En numerosas ocasiones, la Acción Social Empresarial se confunde o converge con el marketing con causa, con el marketing social corporativo, la denominada filantropía de empresa (muy en relación con la ya analizada Acción Social Pública), o la solidaridad empresarial o ciudadanía corporativa.

Como tal componente de la responsabilidad social, está consiguiendo en la actualidad un desarrollo considerable. Quizás ello se deba a la evolución que está sufriendo la caridad pública y privada, entendida ésta como reversión en la sociedad de los beneficios que las organizaciones detraen de la misma. Caridad, filantropía, asistencia social, ... son términos devaluados, ya caducos, que están siendo redefinidos tanto conceptualmente como en su aplicación concreta. A ello no pueden ser ajenas las organizaciones, sobre todo las lucrativas.

⁵⁶ FUNDACIÓN EMPRESA Y SOCIEDAD (2001), «La empresa que viene: Responsabilidad y acción social en la empresa», Madrid, Editado por la propia Fundación, p. 10.

Siguiendo el modelo propuesto por la Fundación Empresa y Sociedad, la Acción Social Corporativa se concreta en: Programas corporativos, Programas relacionados con productos y servicios y Programas en colaboración con personas de la empresa. En numerosas ocasiones, estos programas no suelen tener una alta relevancia externa y por ello las empresas no sólo deben incentivarlos, sino que también han de publicitarlos así como darlos a conocer al conjunto de la sociedad. Es más, estudios realizados recientemente ⁵⁷ demuestran que al ciudadano le parece bien que las empresas difundan sus logros en temas de Acción Social, aunque las firmas no lo publiciten ya que consideran que ello puede dar lugar a malas interpretaciones ⁵⁸.

Como ya habíamos apuntado con anterioridad, los Programas de Acción Social tienen tres dimensiones y cada una de estas dimensiones contempla un conjunto de acciones posibles; así, los *Programas corporativos* se concretan en:

- La emisión de cuotas participativas corporativas ofrecidas posteriormente a entidades y proyectos sociales.
- La creación de una Fundación propia.
- El Patrocinio o el Mecenazgo de proyectos o iniciativas sociales.
- El apoyo a la formación y el empleo directo de personas desfavorecidas.
- La realización de compras a empresas de Inserción o Centros especiales de empleo.
- La planificación de intervenciones que palién el efecto de despidos o recolocaciones.
- El diseño y puesta en marcha de programas de igualdad de oportunidades de la mujer en el trabajo ⁵⁹.
- La realización de programas de igualdad de oportunidades para las minorías en el trabajo.
- El incentivo de la presencia de directivos en los Consejos y órganos de Dirección de organizaciones sociales.
- La realización de donaciones o cesiones de activos usados.
- La promoción de la propia acción social en el sector empresarial.

⁵⁷ Estudios realizados en el año 2000: «The Millennium Poll on Corporate Social Responsibility», «European survey of consumers' attitudes towards corporate social responsibility». *Ibídem*, p. 22.

⁵⁸ Para paliar este efecto, se crea en España en el año 2000, a instancias de la Fundación Empresa y Sociedad el *Ranking* de las Empresas mejor percibidas por su Acción Social. En él se recoge la percepción que sobre los actores del tejido social tienen las 51 principales ONGs españolas. Asimismo, el diario económico *Expansión* inicia en febrero de 2002 la publicación de una sección quincenal dedicada en exclusiva a la Acción Social empresarial.

⁵⁹ «Invertir en igualdad de oportunidades», 16 de febrero de 2001, Madrid, *Diario Expansión*. Noticia sobre el estudio «Mainstreaming o enfoque integrado de géneros». Manual para el desarrollo de proyectos de empleo orientados al equilibrio social.

En cuanto a las acciones que componen los *Programas con productos y servicios* podemos citar:

- Las campañas de marketing con causa o marketing social.
- La donación de productos gratuitamente o a precios especiales. La aportación de productos a instituciones de caridad y beneficencia.
- La realización de servicios a colectivos desfavorecidos.
- El apoyo directo a proyectos sociales mediante la aportación de medios, directivos y mandos o tecnología.

Con respecto a los *Programas en colaboración con las personas de la empresa*, las acciones más habituales que se pueden poner en marcha son:

- La financiación conjunta de proyectos sociales.
- El apoyo a la gestión de una bolsa de voluntariado.
- La puesta en marcha de iniciativas por parte del personal con respecto a: donaciones de sangre, recogida de ropa, juguetes, medicinas, apoyo a colectivos concretos, ...
- El asesoramiento técnico voluntario; la organización de un día de trabajo voluntario.
- La asignación formativa en grupo a organizaciones sociales; la realización de tutorías continuadas con organizaciones sociales o a personas desfavorecidas o a empresas de interés social ⁶⁰.

Cada vez es mayor la importancia que, tanto hacia fuera como hacia dentro de las organizaciones, tienen este tipo de iniciativas, lo cual ha llevado a crear un marco institucional de referencia. En el caso concreto de España, el Consejo de Ministros de 24 de julio de 1997 aprobó el Plan Estatal de Voluntariado 1997-2000, norma que tiene como objetivo establecer un marco general que contemple y coordine las prioridades de actuación en materia de acción social empresarial y voluntariado tanto públicas como privadas ⁶¹.

⁶⁰ Para tener una referencia de acciones específicas que se hayan llevado a cabo en España, *vid.*, FUNDACIÓN EMPRESA Y SOCIEDAD (2001), «Posibilidades de colaboración entre la empresa y sus recursos humanos en la acción social empresarial». Recopilatorio de acciones posibles así como de iniciativas llevadas a cabo por empresas españolas en el ámbito de la acción social empresarial y el voluntariado organizativo.

⁶¹ Una iniciativa puesta en marcha en el ámbito europeo es la creación de la red CECILE (*Coordinating Employee Community Involvement Links in Europe*), red de relaciones europea que pretende fomentar la colaboración entre las empresas y sus empleados en la puesta en marcha de iniciativas de Acción Social empresarial.

Para la correcta implantación de iniciativas y actividades de Acción Social en las empresas el mencionado modelo de la Fundación Empresa Sociedad considera que es adecuado diseñar y poner en marcha un Plan de Acción Social. Como todo Plan empresarial, precisa de una Estrategia, unos Objetivos, unas Líneas de acción específicas, la determinación de los Procesos que concurren, la elaboración de un Presupuesto y, por último, la Evaluación del impacto de lo puesto en funcionamiento ⁶². Para ello, la empresa debe desarrollar un proceso que permita cubrir tres etapas esenciales para el correcto uso del Plan de Acción Social:

- Evaluar la acción social histórica de la organización.
- Analizar las necesidades, expectativas y posibilidades en función del entorno.
- Estimar cuál puede ser la acción social más idónea.

Una vez completado el proceso anterior, se diseñará e implantará el Plan de Acción Social correspondiente.

5.3. *El Balance Social.*

Después de finalizada la Segunda Guerra Mundial, y dentro del movimiento de raíz socializante que provoca la caída de los regímenes totalitarios de corte fascista, comienza a surgir la necesidad de asociar a los trabajadores a la gestión de las empresas, con el fin de conseguir una mejora en las relaciones laborales y una contribución a la homogeneización del trabajo.

El Balance Social nace como la respuesta a un nuevo tipo de contabilidad que informe al empresario y al resto de la sociedad, de las condiciones del trabajo, de los accidentes y situaciones peligrosas, del absentismo, los salarios, los deseos de participación, las actividades sindicales, las actitudes de los trabajadores, los métodos empleados... en definitiva, ante la demanda de una información social sobre la empresa que se reconoce como necesaria por las mismas empresas y por la sociedad, llegando incluso a institucionalizarse mediante ley, como en 1976 en Francia, la n. 77-769 ⁶³. Los primeros estudios para la búsqueda de una contabilidad de indicadores sociales nacen en Estados Unidos en los años cuarenta y cincuenta [KREPS (1940) y BROWEN (1950)] extendiéndose a Europa en la década de los setenta. En este continente se han desarrollado durante los años setenta y ochenta tres modelos, éstos son, el modelo francés (que es el que tendremos más en

⁶² «La empresa que viene ...», *op. cit.*, p. 76, esquema el Plan de Acción Social.

⁶³ PARRA LUNA, F. (1980), *Balance Social y progreso empresarial*, Madrid, Ed. Cirde S.A., p. 34. PARRA LUNA es el gran especialista español en temas de Balance Social, habiendo escrito sobre este tema las siguientes obras:

- *El Balance Social de la empresa como instrumento de gestión* (1980), Bilbao, Ed. Deusto.
- *Política de empleo y bienestar social* (1988), Madrid, Ed. de la Universidad Complutense.
- *El Balance Social de la empresa* (1989), Bilbao, Ed. Deusto.

cuenta en este estudio por resultar más cercano a la realidad española), el modelo inglés (muy en conexión con el entorno, es decir, los *stakeholders* o detentadores de interés) y el modelo alemán (a través del SBP *Social Bilanz Praxis*). En la actualidad se han planteado nuevas orientaciones a través del *Danish Ethical Accounting System* (EAS) o el Modelo *New Economic Foundation* (NEF).

El Balance Social se constituye, así, como un instrumento de análisis y gestión interna, que pretende una calificación neutra. Para ello han de sistematizarse los objetivos de la empresa a fin de permitir su detección, análisis y conceptualización para la toma de decisiones. Se persiguen, por ello, una serie de valores a analizar, valores que se colocan respondiendo al orden de aparición en la historia de las sociedades. En general, responden a la detección de nueve grandes áreas de necesidad, donde, en primer lugar, estaría la necesidad de salud, apareciendo posteriormente la de acopio de bienes materiales; a continuación, el individuo siente las necesidades de seguridad, las de dominio y conocimiento del medio físico, después las de libertad y justicia como racionalizaciones inevitables a partir de la eliminación de las necesidades más básicas. Finalmente aparecen las concernientes al prestigio, conservación de la naturaleza, y sobre todo la cuantificación de la calidad de las actividades ⁶⁴.

El Balance Social, como tal, permite la interpretación sistematizada de las necesidades del conjunto de actores que tienen protagonismo en la empresa, desde el campo de la contabilidad. Por el mimetismo que con el Balance económico tiene, parece útil en cuanto a las posibilidades de adopción práctica de iniciativas por parte de las empresas, dado que permite la cuantificación y el análisis de las repercusiones en la toma de decisiones sociales por parte de las organizaciones.

Así, la mencionada empresa es una organización motivada, en origen, y que funciona, por una serie de categorías sociales para producir algo u ofertar algún tipo de servicio, debiendo ser realizado ello por intermedio de dichas categorías. Lo que de social tiene la empresa, sólo puede ser definido a partir de la consideración global tanto de lo que se produce, como de a quién afecta lo producido, como, en definitiva, sobre los modos de producir. Por ello, como ya indicamos, no sólo se han de tener en cuenta nueve patrones de valores (salud, seguridad, riqueza material, conocimiento, libertad, justicia, prestigio, conservación de la naturaleza, calidad de las actividades), sino también siete sujetos de acción y aplicación: proveedores, colaboradores, trabajadores, accionistas, poderes públicos, sociedad y clientes. En definitiva, y desde la perspectiva de MINTZBERG ⁶⁵, la personificación de las fuerzas, tanto internas como externas, que inciden sobre las estructuras empresariales.

Por ser paralelo al informe económico y financiero, el Balance Social puede ser un instrumento no sólo de gestión, sino que también puede servir para construir un verdadero «Plan social» a medio o largo plazo, sobre bases más rigurosas, más científicas. De esta manera, existe un método experi-

⁶⁴ CHEVALIER, Alain (1976), *El Balance Social de la empresa*, Madrid, Editorial Fundación Universidad y Empresa, colecc. Fórum Universidad Empresa, pp. 41 y 42. Una aportación más actual la podemos encontrar en RESTREPO, Fernando y ESCUDERO, Piedad (2001), *Manual de Balance Social*, Medellín (Colombia), OIT. Libro coordinado por ESPINOSA, Ignacio.

⁶⁵ MINTZBERG, Henry (1988), *La estructuración de las organizaciones*, Barcelona, Editorial Ariel S.A., colecc. Economía, pp. 58 a 60.

mental que permite dar cuenta de la acción social de la empresa, de medir su alcance y valor, al tiempo que también sirve de guía para el posible establecimiento de un programa de acción, de carácter global. Este método, expresable a través de un documento contable, permite analizar el sistema de valores, el espíritu de la ejecución, las estructuras y los comportamientos de la organización.

Como temas fundamentales, a partir de los cuales se articulan los parámetros de medida, el Balance Social ha de tener en cuenta:

- La estructura social de la empresa y las formas de ejecución internas.
- El comportamiento a corto, medio y largo plazo, que repercute en la producción.
- El sistema de valores, cuya finalidad es la unir a todos los miembros de la comunidad en un sentimiento de pertenencia a un grupo, siendo su objetivo último la cohesión.

Por ello, si se pretende que en las empresas no se produzca una crisis semejante a la que se está produciendo en otras instituciones sociales, se ha de proceder al diagnóstico de los sistemas de valores vigentes en las entidades. Ésta es la finalidad y verdadero sentido de un Balance Social.

Este instrumento de análisis es, por tanto, legítimo en sí mismo; además supone la existencia de una herramienta eficaz para una acción social a corto, medio y largo plazo, cuyas repercusiones van más allá de la mera estructura empresarial, impregnando el tejido social. Así, los instrumentos de los que hace uso el Balance Social son:

- El cuestionario neutro y no directivo.
- Una nomenclatura o visión global del tema, que capte todas las combinaciones complejas y todas las interacciones, y
- Una experimentación o puesta en práctica.

En definitiva, la contabilidad social ha de circunscribirse a los límites de los datos cuantificables, pretendiendo a la vez, un diagnóstico descriptivo o análisis a partir de los indicadores sociales, y, además, una cala orientada, donde la suma de la nomenclatura y los indicadores sociales permita la cuantificación, para, posteriormente, servir de encauzamiento de soluciones.

5.4. La Inversión Socialmente Responsable.

Denominada abreviadamente ISR, supone la inversión por parte de las instituciones financieras en fondos que cumplen criterios sociales y ecológicos específicos. Pueden actuar por acción, es decir, invirtiendo en empresas activas en el ámbito social y medioambiental o bien, por defecto, no

haciéndolo en empresas de impacto social negativo (tales como tabaqueras, productoras de bebidas alcohólicas o industrias de armamento). En conexión con ambas tendencias está también la penalización con la desinversión en empresas que hayan cometido delitos contra los derechos humanos y sociales ⁶⁶.

Como hemos apuntado, la ISR busca integrar principios sociales y ambientales en la toma de decisiones sobre inversiones; con ello se pretende que el «uso» del dinero mantenga una orientación que promueva cambios positivos en las políticas y prácticas empresariales, así como que repercutan en la sociedad sin perder el horizonte del beneficio empresarial ⁶⁷.

Los orígenes de la ISR los podemos buscar en el siglo XIX cuando en la Inglaterra victoriana se crearon los fondos de jubilación Quaker (de marcada orientación religiosa) que prohibían invertir en las industrias del armamento. Asimismo, en EE.UU. se creó el primer fondo mutualista de ISR en el año 1928; este Pioneer Fund excluía de sus inversiones aquellas relacionadas con el pecado, tales como el alcohol, los juegos de azar y el tabaco.

Desde los años setenta a ambos lados del Atlántico se han dado numerosas iniciativas para favorecer las inversiones con resultados sociales positivos. En esta época se dio un movimiento para excluir de las inversiones a aquellas compañías que operasen en Sudáfrica, durante la época más dura del apartheid. En la actualidad, y en fecha 1999, se estima que los fondos éticos o ecológicos en Europa mueven un total de 10.000 millones de dólares y, en la misma fecha en EE.UU. se sabe que uno de cada siete dólares administrados financieramente es parte de una cartera de inversión social, con un montante total superior a los 2,2 billones de dólares.

En definitiva, y según las estimaciones de Cerulli Associates, consultora de investigación angloamericana, se calcula que en la fecha mencionada de 1999 (último macro estudio realizado sobre el volumen de los fondos ISR) el valor del capital invertido en carteras ISR en el mundo es de cerca de 3 billones de dólares. En las áreas económicas mencionadas se han ido tomando desde el año 1991 una serie de iniciativas que fomenten la inversión social responsable. Así, en el área de la Unión Europea, en mayo de 2000, la Comisión Europea organizó la Primera Conferencia europea en la ciudad de Lisboa sobre Inversión social responsable. Desde esa fecha, se ha creado en Inglaterra el UK *Social Investment Taskforce*, grupo de trabajo sobre la inversión social, el cual pretende identificar los obstáculos a la inversión socialmente responsable así como buscar soluciones para evitar y eliminar dichas cortapisas. Asimismo y en el país mencionado, se introduce la ley *Trustee Act* la cual obliga a los administradores de fondos de pensiones a informar en materia de inversión socialmente responsable. Francia ha

⁶⁶ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Libro Verde*, ..., *op. cit.*, pp. 22 y 23.

⁶⁷ RANNEY, Kevin (2001), «Una introducción a la Inversión Socialmente Responsable», Santiago de Chile, Chile, Seminario Internacional de Responsabilidad Social Empresarial, octubre de 2001. Kevin RANNEY es socio de Michael Jantzi Research Associates Inc., una organización canadiense que desde 1993 se encarga de elaborar la Base de Datos Canadiense de Inversión Social. Además de esto, ayuda a los fondos mutualistas, fondos de jubilación y otras instituciones financieras a desarrollar y aplicar criterios de inversión social para lograr un equilibrio entre sus objetivos financieros y sus valores éticos.

obrado de la misma manera y con ello requiere también información a los fondos de inversión colectiva, a los planes de ahorro interempresarial y a los planes colectivos de ahorro salarial voluntario acerca de los lugares en los cuales invierten su patrimonio. A mediados del año 2000 se estima que existen en Europa más de 175 fondos socialmente responsables, todos gestionados por la práctica totalidad de los grupos internacionales de servicios financieros más relevantes.

La orientación que sigue la ISR tiene cuatro vertientes que son:

- La selección de carteras (*portfolio screening*) esto es la selección de carteras de inversión a las cuales se les aplica una serie de criterios sociales y/o ambientales para la toma de decisión sobre la inversión. Para ello se tiene en cuenta el histórico de las compañías.
- El activismo de accionistas (*shareholder activism*) que acude al sentido de la responsabilidad de los accionistas; tal y como ya comentamos con anterioridad, esta línea de fuga de la ISR tiene dos vertientes: por acción, es decir actuando sobre las organizaciones introduciéndose en el accionariado, o por omisión, no invirtiendo o saliéndose de las inversiones en sociedades poco sensibles o atentatorias contra la sociedad y sus miembros.
- El desarrollo económico comunitario, el cual centra la inversión en una iniciativa o acción concreta con un objetivo económico específico de clara raigambre social.
- El capital empresarial social, el cual busca invertir capital en compañías privadas pequeñas y medianas que cumplan con ciertos criterios de selección. Como ejemplo concreto citaremos los Fondos de Inversión Patrocinados por Trabajadores (los *Labour Sponsored Investment Funds* canadienses).

Pero podría asaltar la duda de la verdadera rentabilidad de estos fondos; ésta es una de las críticas más directas que afecta a la ISR: eliminar ciertas compañías de las carteras de inversiones limita al administrador del fondo y, por tanto, podría contraer el beneficio. Para observar este fenómeno se creó en mayo de 1990 el Índice Social Domini (ISD) por parte de KLD Research and Analytics. Dicho índice cubre la trayectoria y resultados de 400 empresas con una amplia gama de criterios ambientales y sociales: 250 compañías del índice Standard & Poor, 100 compañías grandes que no son parte del mencionado índice y 50 compañías más que mantienen características sociales importantes. Este índice presenta un desempeño mejor que el propio S&P, manteniendo en el período 1990 a 2001 el índice en una ganancia del 14,57% frente al 13,47% del S&P⁶⁸.

⁶⁸ Vid. Análisis comparativo entre DSI 400 y el S&P 500 en «La empresa que viene ...», *op. cit.*, p. 32: Esquema comparación de índices bursátiles del período mayo 1990 a agosto 2001.

Otros índice comparativos y estudios realizados sobre la eficacia de la inversión social responsable son: Jantzi Social Index (JSI), Dow Jones Sustainability Group, el FTSE4Good de la Bolsa de Londres, el Estudio de Hill and Knowlton Yankelovich Partners, ... Para más información, consúltese la página <http://www.empresa.org> sobre Responsabilidad Empresarial en las Américas en la cual se refieren todas las iniciativas sobre ISR. En el caso de España, ha aparecido últimamente el Índice Merco elaborado por Análisis e Investigación y dirigido por el catedrático Justo VILLAFANE sobre reputación corporativa, en el cual se tiene en cuenta la responsabilidad social corporativa (Resumen en el *Diario El País* de 3 de marzo de 2002, suplemento Negocios, pp. 10 y 11.

Para la realización de las inversiones más adecuadas, la ISR mantiene una serie de criterios sobre los que valorar las compañías que entraran a formar parte de una cartera de inversiones socialmente responsable. Dichos criterios son los siguientes:

- Relación con las comunidades locales y/o aborígenes.
- Diversidad en el trabajo.
- Relación con los empleados.
- Desempeño ambiental.
- Respeto por los derechos humanos.
- Prácticas empresariales éticas.
- Seguridad en los productos/servicios producidos y comercializados.

Como criterios excluyentes se consideran los aplicables a los siguientes tipos de empresas:

- Las productoras de bebidas alcohólicas.
- Las dedicadas a los juegos de azar.
- Las productoras de energía nuclear.
- Las tabaqueras.
- Y, por supuesto, las industrias relacionadas con la producción de armamento.

Como podemos observar, la ISR es un campo todavía poco explorado por parte de las agencias especializadas en inversión. Debido al auge que estos fondos presentan, derivado de la ingente cantidad de solicitudes que se presentan por el aumento de la sensibilidad social hacia la inversión responsable, se hace cada vez más necesario crear un modelo de análisis de las compañías que permita una medición adecuada. Si ello no se pone en marcha, puede hacer que la falta de transparencia en los métodos utilizados para la selección disuada a los grandes inversores de realizar inversiones significativas desde el punto de vista social. Iniciativas como la creación del grupo SIRI o la *Global Partners for Corporate Responsibility Research* pretende integrar tanto el acceso a los datos necesarios para evaluar las compañías como la presentación y utilización de los mismos. De no producirse esta unificación de criterios, los fondos de ISR pueden ver mermada su legitimidad.

Asimismo, en junio de 2002 CEPES (Centro de Estudios Persona, Empresa y Sociedad) organismo dependiente de la escuela de negocios ESADE (Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas) editó su primer observatorio de fondos de inversión éticos, ecológicos y solidarios de España.

5.5. La Economía Social.

Es la última de las conexiones y derivadas de la Responsabilidad Social Organizativa que vamos a tratar. El hecho de referirla en último lugar es por el carácter especial que como tal tiene la misma. Hacer una labor de relación o inclusión es harto difícil, dado que la Responsabilidad Social podría englobarse en la Economía Social así como la Economía Social está impregnada de responsabilidad social; son, en definitiva, dos aspectos uno macro y otro micro del inevitable nexo de conexión entre la economía y la sociedad. Por ello, trataremos de soslayo la economía social debido a que es quizás, el campo más amplio de los tratados hasta ahora en este apartado. Lo que sí es indudable es que a ambas tendencias les une el mismo origen y, como no, el mismo fin.

La Economía Social es la concepción de la actividad económica que prima los proyectos empresariales y económicos que tratan de implantar la solidaridad sin el olvido de la rentabilidad y eficiencia económicas. Su fundamento ideológico es el concepto de democracia económica ⁶⁹ y su puesta en marcha supone la confluencia entre la Sociedad Civil y el Estado, soportada la actividad económica sobre la conexión de una serie de valores éticos tales como la corresponsabilidad en el desarrollo de la empresa y de los trabajadores, la libre adhesión, la organización democrática, la soberanía del trabajo, el carácter subordinado e instrumental de la actividad económica, la participación en la gestión, la solidaridad retributiva, la transformación social, el carácter universal de la intervención y la primacía y fomento de la educación y la formación ⁷⁰.

Las empresas que comprende la concepción de la Economía Social son las siguientes:

- Las Cooperativas Agrarias.
- El cooperativismo de consumo.
- El cooperativismo de servicios.
- Las cooperativas de trabajo asociado.
- Las Asociaciones y Fundaciones sin ánimo de lucro que actúan en el ámbito de la prestación de servicios a las personas.

⁶⁹ VIDAL, Isabel (2001), *La capitalización de los proyectos de Economía Social*, recogido de <http://www.mes-d.net>. «Se entiende por Economía Social aquellas organizaciones que persiguen esencialmente objetivos sociales, se basan en valores democráticos y tienen independencia orgánica respecto al sector público. Sus actividades sociales y económicas se llevan principalmente a cabo en asociaciones, cooperativas, fundaciones y organismos similares. El principal motor de la Economía Social es el bien público o el bien de los miembros y no el mero interés privado».

⁷⁰ ORMAECHEA, J.M. (1997), *Orígenes y claves del Cooperativismo de Mondragón*, Guipúzcoa, Otalora Publicaciones.

Se puede considerar que este último tipo de organizaciones suponen las nuevas empresas de la Economía Social dado que son las que han representado las de mayor crecimiento en el actual Estado del Bienestar, sobre todo en España (tal y como hemos visto en apartado dedicado a la Acción Social Pública).

Existe una constatación de la actividad económica de las empresas que se pueden adscribir a la tendencia de la Economía Social y que controla el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ⁷¹. El montante económico que se le atribuye a las empresas es, en fecha de 2001 de más de tres billones de pesetas de facturación.

II. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA

1. La Responsabilidad Social Corporativa Interna: dimensiones.

El capítulo anterior se lo hemos dedicado a los elementos que componen la denominada Responsabilidad Social Organizativa (o Empresarial o Corporativa) en general (sobre todo el ámbito externo), así como al conjunto de conexiones y derivadas que, de alguna manera, tienen relación con el concepto estudiado. En esta segunda parte nos ocuparemos de la dimensión interna de la Responsabilidad Social para, con posterioridad, ir derivando hacia las implicaciones que en ésta tienen elementos constituyentes tales como la Explotación y la Discriminación (bases de la Desigualdad), a través del estudio específico de la influencia del uso del Capital de Relación en la inserción laboral de primera instancia, en el marco del sistema social y laboral de relaciones establecido en España.

En definitiva, lo que trataremos de poner de manifiesto es que, en primer lugar, la dimensión social de las empresas, sobre todo la interna, todavía está en fase de concepción; en segundo lugar, que existen cuestiones poco tratadas hasta ahora que afectan a elementos nucleares de la responsabilidad, como pueden ser la discriminación y la explotación que plantean situaciones que exigen un análisis más riguroso para que no queden sólo en el ámbito de la buena voluntad o en el campo de la mera ética empresarial, dado que poseen un alcance mucho mayor; y en tercer lugar, que la igualdad en empresa, en organizaciones, está condicionada por diversos factores insertos en una dimensión social, económica e, incluso, cultural, que son insoslayables.

Comencemos por establecer los matices que caracterizan a la Responsabilidad Social Interna. Para ello acudiremos a uno de los documentos canónicos que venimos utilizando hasta ahora, el denominado Libro Verde realizado el año 2001 por la Comisión de las Comunidades Europeas.

⁷¹ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2001), «Base de datos de la Economía Social», Madrid. Para cualquier dato que se desee disponer sobre Economía Social, consúltese el Centro de Iniciativas de la Economía Social (CIES).

En dicho documento, se especifica que las prácticas responsables en lo social que inciden en lo interno organizativo afectan, en primer término, a los trabajadores y que se refieren a cuestiones relativas a la inversión en Recursos Humanos, a la salud y seguridad en el trabajo y a la gestión del cambio. En segundo lugar, se tienen en cuenta como referentes propios, derivados de lo intraempresarial, las prácticas de respeto al medio ambiente, lo cual tiene que ver con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción⁷². Trataremos cada uno de los puntos de la dimensión intra en concreto.

El texto analiza en primer lugar la *Gestión de los Recursos Humanos*. Con respecto al personal, la Comisión entiende que es responsabilidad de las organizaciones crear un clima así como poner los medios necesarios que permitan iniciar medidas tales como «el aprendizaje permanente, la responsabilización de los trabajadores, la mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa y la consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo». Como trataremos de argumentar, el logro de una igualdad de la mayor dimensión posible puede encontrarse con innumerables trabas, algunas de las cuales tendrán difícil solución o, cuando menos, encauce.

Argumenta también el Libro Verde la necesidad de combatir la discriminación, tanto por razón de raza, sexo, edad y condición de origen social. La eliminación de estas situaciones se considera necesaria al objeto de reducir el desempleo, aumentar la ocupación y luchar contra la exclusión social. Para finalizar la parte dedicada al Capital Humano empresarial, el texto hace una especial mención a la dimensión del aprendizaje en las organizaciones, canalizado a través del ejercicio de la formación, tanto la que corresponde a la inserción laboral como la que afecta al conjunto de los trabajadores a través de los planes de formación.

Especial punto es el dedicado a la *Salud y seguridad en el lugar de trabajo* en el Libro Verde. El cuidado en la salud y la prevención de riesgos laborales ha de completar la normativa que exista al respecto, de tal manera que no se convierta en un mero cumplir sino que vaya mucho más allá; la calidad de producción o prestación de servicios incide de manera directa en la calidad del producto/servicio final ofrecido al mercado. Para lograrlo, la legislación vigente en la Unión Europea así como en cada país miembro, se ha completado con una pléyade de normas y certificaciones que afectan tanto internamente a las empresas como a su relación con los subcontratistas.

El tercer elemento de origen interno que se trata es la *Adaptación al Cambio*. Ya hemos argumentado anteriormente el carácter de vértigo que están tomando los cambios en el ámbito empresarial. Reorganización, reestructuración, transformación, son términos que pueden esconder tras de sí decisiones que afectan directamente a los trabajadores, dado que cada vez que se produce un proce-

⁷² COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001), «Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social en las empresas», 18-7-2001, COM (2001) 366 final, pp. 8 a 12. «2.1. Responsabilidad social de las empresas: dimensión interna».

so de los mencionados, a menudo va acompañado de una reducción de efectivos. Estas situaciones deberían tener en cuenta los derechos de los trabajadores, así como ofertarles fórmulas que hagan mínimos los efectos. Actuaciones tales como la puesta en marcha de acciones de formación y de reciclaje, la modernización de los instrumentos y procesos, la puesta en marcha de líneas de financiación, la generación de estrategias activas de empleo, el desarrollo local sostenido, son fórmulas de paliar el efecto pernicioso sobre el tejido social y laboral que tiene la adaptación a los cambios. Las empresas deben asumir la cuota de responsabilidad que les afecta con respecto al mantenimiento de la empleabilidad del personal, así como han de favorecer la puesta en marcha de proyectos que atenúen el efecto de las mencionadas transformaciones.

El cuarto y último apartado que se toca en la responsabilidad social interna de las organizaciones tiene que ver con un efecto externo de alto coste social, es decir, la *Gestión del Impacto Ambiental y de los Recursos Naturales*. La adecuada regulación de las emisiones a la atmósfera así como el respeto por la misma no sólo afecta de manera directa a las organizaciones y a su entorno inmediato de trabajo; es una responsabilidad social, presente y futura, la atención activa y la prevención en materia de impacto ambiental y utilización correcta de los recursos naturales⁷³. Para el apoyo a estas iniciativas, se ha incentivado por parte de la Unión Europea la obtención de la correspondiente certificación medioambiental, el denominado sistema comunitario de gestión y auditoría medioambiental (EMAS) que se concreta en la norma ISO 19000, la cual pretende que las empresas creen, de manera voluntaria, sistemas de ecoauditoría y ecogestión tanto en la propia compañía como en el emplazamiento local en el que se encuentre el centro productivo.

Las cuatro dimensiones analizadas de la responsabilidad social empresarial, y sobre todo la consideración en clave de norma de la última, nos aboca al tratamiento sistematizado de la Responsabilidad Social a través de la Norma SA8000⁷⁴.

La Norma SA8000, creada y patrocinada por la *Social Accountability International (SAI)* supone la conexión de la responsabilidad social con la fórmula de control propia de los sistemas de certificación. Esta norma uniforme y auditable al estilo de las normas desarrolladas por ISO, fue puesta en circulación en el año 1997, estando compuesta por cuatro puntos: Propósito y ámbito de aplicación, Elementos normativos y su interpretación, Definiciones y, en cuarto lugar y núcleo de la

⁷³ Como iniciativa de interés sobre la importancia de la gestión de Recursos Naturales y de los propios de la organización, citamos la iniciativa secundada por el Club de Roma a través del denominado Factor 4. VON WEIZSÄCKER, Ernst Ulrich, HUNTER LOVINS, L. y LOVINES, B. Amory (1997), «FACTOR 4: Duplicar el bienestar con la mitad de los recursos naturales», Informe al Club de Roma, Barcelona, Galaxia Gutenberg, Círculo de Lectores. «El factor 4 significa multiplicar la productividad de los recursos (...) La propuesta del factor 4 es nueva porque pretende ni más ni menos que una reorientación del progreso técnico», pp. 19-20.

Para una visión integral de los aspectos que concurren en el respeto al Medio Ambiente y su importancia en el desarrollo sostenible, puede consultarse, TAMAMES, Ramón (1995), *Ecología y desarrollo sostenible. La polémica sobre los límites del crecimiento*, Madrid, Alianza Editorial, colecc. Universidad, n.º 198, sexta edición.

⁷⁴ INTERNATIONAL STANDARD (SAI), (1997), *Responsabilidad Social 8000, Norma SA8000*, SAI, 30 Irving Place, 9 Floor, New York, 10003.

Norma, los Requerimientos de Responsabilidad Social ⁷⁵. En términos generales, podemos afirmar que dicha norma se enfoca, fundamentalmente, al ámbito interno de las empresas, sobre todo aquellas que tienen establecimientos en países subdesarrollados o en trance de desarrollo. Y es ahí donde incide el aspecto externo de la responsabilidad social, dado que, las políticas de captación, desarrollo profesional y permanencia en el puesto, están muy condicionadas tanto por la normativa existente en dichos países (en numerosas ocasiones muy permisivas, conculcando derechos fundamentales de los trabajadores y en exceso condescendientes con las empresas externas que se asientan en su territorio) como por las propias prácticas laborales que se dan en los centros productivos asentados en terceros países.

El último punto mencionado de la norma, el correspondiente a los requerimientos concretos de Responsabilidad Social se desgrana en nueve apartados, que son: el trabajo infantil, los trabajos forzados, la salud y seguridad en el trabajo, la libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, la discriminación, las medidas disciplinarias y los sistemas de gestión. Para el decurso del estudio nos vamos a centrar en el punto 5, correspondiente a la Discriminación. En dicho punto, la norma especifica como tal los criterios que rigen este concepto, y así concreta:

- 5.1. La compañía no efectuará, ni auspiciará, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, o afiliación política, al contratar, compensar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal.
- 5.2. La compañía no interferirá en el ejercicio del derecho de sus empleados a observar sus prácticas religiosas, o en la necesidad de satisfacer necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en un sindicato o afiliación política.

⁷⁵ Un desarrollo específico de la Responsabilidad Social Interna lo supone INVESTORS in PEOPLE, una norma estándar creada en Inglaterra con el fin de organizar las buenas prácticas en materia de Recursos Humanos así como mejorar el funcionamiento de una organización a través de sus empleados. La norma fue creada en 1990 por el *National Training Task Force* en coordinación con numerosas empresas del Reino Unido, Confederaciones Empresariales, Sindicatos y diversas fuerzas sociales. En estos momentos y después de doce años de funcionamiento, la norma es reconocida por más de 24.000 organizaciones y afecta al 24% de la mano de obra británica, habiendo sido exportada a otros países tales como Suecia, Holanda, Dinamarca, etc.

Esta norma se fundamenta en cuatro grandes principios: COMPROMISO: Un inversor en gente está completamente comprometido a desarrollar a sus empleados para que alcancen sus metas y objetivos. PLANIFICACIÓN: Un inversor en gente tiene claros sus objetivos y lo que sus empleados necesitan para alcanzarlos. ACCIÓN: Un inversor en gente desarrolla a sus empleados eficientemente para mejorar sus actividades. EVALUACIÓN: Un inversor en gente comprende el impacto de su inversión en gente en su funcionamiento. A diferencia de la norma SA8000, Investors in People, mucho más centrada en los aspectos internos y muy enfocada al desarrollo de las organizaciones que ya presentan un perfil de empresa grande y establecida, específica en el punto 4 del Compromiso el fomento de la igualdad de oportunidades, es decir, la organización se compromete a asegurar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de sus empleados. Y así, la norma concreta que «Los altos directivos pueden describir estrategias para asegurar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de sus empleados.(...) Los empleados creen que la organización está genuinamente comprometida a asegurar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de sus empleados».

- 5.3. La compañía no permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos o explotadores.

Como podemos observar, el texto trata numerosas cuestiones bajo el epígrafe de la discriminación. Nosotros creemos que, debido tanto a la «buena intención» en la orientación de la norma como a la juventud de todas las cuestiones que se refieren a la Responsabilidad Social, sobre todo en el plano de la puesta en práctica, ha existido poco análisis y debate acerca de los elementos básicos que como conceptos componen el corpus intelectual. Pretendemos, pues, en el siguiente punto, matizar al menos dos de los conceptos básicos de la Responsabilidad Social Corporativa en el ámbito de lo interno, la discriminación y la explotación, que, pudieran parecer similares e, incluso, iguales; pero nada más alejado de la realidad, tal y como expondremos. Después de la aclaración y de las implicaciones que para la Responsabilidad Social tienen estas dos dimensiones, concretaremos el análisis de la desigualdad con un acercamiento muy puntual a través de la incidencia del uso del Capital de Relación en los procesos de incorporación y ascenso dentro de las organizaciones.

2. Igualdad y organización: la amalgama imposible.

La igualdad es un concepto que, desde el inicio del estudio del hombre y de las causas y consecuencias de sus comportamientos sociales, ha estado constantemente presente. Ya ROUSSEAU en uno de sus célebres *Discursos a la Academia de Dijon*, en concreto el correspondiente al Origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres ⁷⁶ realizaba una encendida defensa del carácter común e igual que los seres humanos tienen entre sí. En la mencionada obra, el autor plantea que «he intentado exponer el origen y el progreso de la desigualdad, del establecimiento y el abuso de las sociedades políticas hasta el punto en que esas cosas pueden deducirse de la naturaleza del hombre únicamente por las luces de la razón e independientemente de los dogmas sagrados que dan a la autoridad soberana la sanción del derecho divino. Se sigue de esta exposición que la desigualdad, siendo prácticamente nula en el estado de naturaleza, toma su fuerza y su acrecentamiento del desarrollo de nuestras facultades y del progreso del espíritu humano hasta convertirse finalmente en estable y legítima por el establecimiento de la propiedad y de las leyes. Se sigue también que la desigualdad moral, autorizada únicamente por el derecho positivo, es contraria al derecho natural todas las veces que no va unida en la misma proporción con la desigualdad física.»

En el inicio del mencionado Discurso ya había establecido ROUSSEAU la delimitación admisible de la desigualdad, planteando que: «Concibo en la especie humana dos clases de desigualdad: una que llamo natural o física porque ha sido establecida por la naturaleza y que consiste en la dife-

⁷⁶ ROUSSEAU, Jean-Jacques (1977), *Discursos a la Academia de Dijon: Discurso sobre las ciencias y las artes. Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres. Textos complementarios*, Madrid, Ediciones Paulinas, Edición a cargo de Dr. Antonio Pintor-Ramos, pp. 236 y 237.

rencia de edades, de salud, de las fuerzas del cuerpo y las cualidades del espíritu o del alma; otra, que puede denominarse desigualdad moral o política, pues depende de una especie de convención y está establecida, o cuando menos autorizada, por el consentimiento de los hombres. Esta última consiste en los diferentes privilegios de los que gozan unos en detrimento de los otros, como el ser más ricos, más honrados, más poderosos que ellos o, incluso, hacer obedecer»⁷⁷.

Cualquier autor que podamos citar que sea posterior históricamente a ROUSSEAU va a considerar la igualdad como una idea-fin y a la eliminación o aminoramiento de la desigualdad una idea-medio. Si estimar la igualdad total entre los seres humanos es un ideal perseguible pero no alcanzable en su totalidad, la lucha contra la desigualdad puede considerarse como una idea-medio fundamental para el desarrollo del ser humano. Siguiendo a SEN⁷⁸, podemos estimar que la idea de igualdad se enfrenta a la de diversidad, con igual entidad y fundamento, debido a dos circunstancias que la afectan, la básica heterogeneidad de los seres humanos (a la que alude el propio ROUSSEAU) y la multiplicidad de variables desde las que se puede juzgar la desigualdad. De lo que nos ocuparemos es de una de estas variables interpretativas, la que corresponde a la libertad (base ineludible de la igualdad) que tiene todo individuo en sociedad de alcanzar objetivos legítimos sin que éstos se vean mermados por la injerencia indebida del resto de congéneres o de las normas sociales establecidas, lo que denominaremos igualdad de oportunidades.

Partiremos para ello de tres supuestos previos que consideramos afectan a todos los seres humanos en su dimensión social; en primer lugar, que las personas tienen derechos, unos mínimos derechos, iguales para todos por la mera circunstancia de especie, cualquiera que sea la forma social en que éstos se encuentren; en segundo lugar, que cualquier idea distinta debe repugnar intuitivamente a nuestros valores de justicia, equidad así como a las bases de la convivencia; en tercer lugar, considerar que la relación entre ventajas y desventajas sociales no son independientes entre sí, de tal manera que unas no compensan a las otras en un juego de suma cero⁷⁹. La tendencia ha de ser a la eliminación de las desventajas, sobre todo aquellas que se producen por efecto de las circunstancias sociales. De esto último vamos a hablar, de la desigualdad socialmente producida, de sus causas y de sus consecuencias, para, con posterioridad y en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa, ver cuáles son sus implicaciones en el mundo laboral y empresarial.

Uno de los grandes retos que tiene ante sí el capitalismo en la actualidad es la forma y manera de afrontar las cuestiones de la desigualdad, sobre todo en un momento como el actual donde la riqueza y la prosperidad mayores que se han dado en la historia de la humanidad conviven de mane-

⁷⁷ ROUSSEAU, Jean-Jacques, *Discursos...*, *op. cit.*, pp. 149 y 150.

⁷⁸ SEN, Amartya (2000), «Nuevo examen de la desigualdad», Madrid, Alianza Editorial, colecc. *Ciencias Sociales*, n.º 104. *Vid.* Introducción. P. 45.

«La posición de una persona en la organización social se puede considerar desde dos puntos de vista distintos, el primero se refiere a los objetivos alcanzados y el segundo a la libertad para llegar a alcanzarlos».

⁷⁹ ENGUITA, F. Mariano (1999), «Explotación y discriminación en el análisis de la desigualdad», *Revista Internacional de Sociología* (RIS), Tercera época, n.º 24, Septiembre-Diciembre 1999, pp. 27 a 53.

ra inmediata con la pobreza y la miseria más absolutas ⁸⁰. Sobre la desigualdad, como apunta ESTEFANÍA refiriéndose al mencionado Amartya SEN, «nadie sabe exactamente de qué modo opera ésta (la desigualdad) como disolvente social; no se conoce con precisión el nivel donde se ubican los umbrales de ruptura, ni el tipo de desigualdad más perniciosa: de ingresos, de activos, de riqueza, de oportunidades o, como afirma el premio Nobel Amartya SEN, de libertades. Pero destaca cada vez más la idea según la cual la descomposición del imperio de la ley, de la familia, del orden y de la seguridad, de la cohesión social, en general, son consecuencias directas o indirectas de un grado de desigualdad inasimilable para las sociedades modernas, por lo menos en democracia» ⁸¹.

Para los críticos más empedernidos del sistema capitalista, éste tiene en su interior el germen de la desigualdad. Pero, si nos atenemos a los clásicos del pensamiento sobre el libre mercado, la desigualdad no es el horizonte que busca el sistema de libre competencia. Así, para Adam SMITH, la desigualdad no suele provenir, en principio, de ninguna causa natural, más bien deviene no tanto de la naturaleza como del hábito, costumbre y educación ⁸². El propio Adam SMITH fue muy sensible en su obra a la desigualdad económica y a la pobreza, considerando que la capacidad humana para llevar una vida que merezca la pena es esencial para desarrollar la riqueza de una nación. Asimismo, polemizó en su época con David HUME, considerando que concebir a los seres humanos en términos únicamente productivos es menospreciar la naturaleza de la humanidad.

Siguiendo en la estela de autores como SMITH o ROUSSEAU, RAWLS ⁸³ considera que las desigualdades sólo pueden ser aceptables si tienen un límite y, al mismo tiempo, permiten elevar el nivel de vida de los más desfavorecidos. Por lo tanto, la desigualdad no es un principio de funcionamien-

⁸⁰ SEN, Amartya (2000), *Desarrollo y libertad*, Barcelona, Editorial Planeta, colecc. Documento, p. 320. «Para solucionar estos problemas sería necesario con casi toda seguridad crear instituciones que nos lleven más allá de la economía de mercado capitalista. Pero es posible entender de muchas formas el alcance de la propia economía de mercado capitalista desarrollando como es debido una ética sensible a estas preocupaciones. La compatibilidad del mecanismo del mercado con una amplia variedad de valores es una cuestión importante y ha de afrontarse analizando al mismo tiempo las posibilidades de extender los mecanismos institucionales más allá de los límites del puro mecanismo de mercado».

⁸¹ ESTEFANÍA, Joaquín (2000), *Aquí no puede ocurrir. El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Grupo Santillana de Ediciones, Taurus, p. 60.

⁸² «No es tan grande, como vulgarmente se cree, la diferencia de los talentos naturales de los hombres, y aquella variedad de genios que parece distinguir a algunos en ciertas profesiones, cuando llegan a alcanzar un grado de perfección, las más de las veces es efecto y no causa de la división del trabajo. La diferencia entre los caracteres más desemejantes, como entre un filósofo y un esportillero, parece proceder no tanto de la naturaleza como del hábito, costumbre y educación», en SMITH, Adam, *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, Tomos I, II y III, (1983), Barcelona, Editorial Orbis, revisión y adaptación al castellano de la traducción original publicada en 1794 por José Alonso Cortiz, Libro I, p. 59.

⁸³ RAWLS, John, (1971), *Teoría de la Justicia*, México, Fondo de Cultura Económica (FCE). *Vid.*, en concreto, Primera parte, TEORÍA, capítulo II: «Los principios de la justicia». Pp. 123 y 124: «Este principio afirma que las desigualdades inmerecidas requieren una compensación; y dado que las desigualdades de nacimiento y de dotes naturales son inmerecidas, habrán de ser compensadas de algún modo. Así, el principio sostiene que con objeto de tratar igualmente a todas las personas y de proporcionar una auténtica igualdad de oportunidades, la sociedad tendrá que dar mayor atención a quienes tienen menos dotes naturales y a quienes han nacido en las posiciones sociales menos favorables.» El denominado por RAWLS principio de compensación, se compensa, y nunca mejor dicho, con el principio de la diferencia: «El principio de la diferencia representa, en efecto, un acuerdo en el sentido de considerar la distribución de talentos naturales, en cier-

to económico, sino que mantiene una dimensión social, de aceptación social con horizonte a medio y largo plazo. Podríamos concluir que, las únicas desigualdades que no son percibidas como injusticias son aquellas que son provechosas para la colectividad.

En esta línea, dos son las fórmulas sociales más habituales del ejercicio de la desigualdad: la desigualdad en el acceso final a los recursos (a los llamados bienes escasos o económicos) y a la desigualdad en el acceso final a las oportunidades de perseguir esos recursos. La primera, denominada de manera más habitual la desigualdad de riqueza, se concreta relacionamente en la *explotación*; la segunda, más comúnmente denominada desigualdad de posibilidades u oportunidades o desigualdad social, se concreta en lo relacional en la *discriminación*.

De esta manera, la explotación y la discriminación son dos formas de la desigualdad pero radicalmente distintas entre sí, puesto que obedecen a mecanismos que las producen y las determinan de carácter diverso. El enfoque de la desigualdad entendida como explotación fue la línea argumentativa desarrollada por MARX⁸⁴, en la que la explotación se entiende como el goce o disfrute del trabajo de una persona por parte de otra sin contrapartida suficiente. Se entiende así la explotación como la apropiación del excedente, del plus trabajo o la derivada económica del mismo, la plusvalía, en función de situaciones de dominio de clase. En contraposición, el análisis de WEBER⁸⁵ hace hincapié en considerar la desigualdad derivada de las oportunidades vitales (*lebenchancen*) y las oportunidades económicas (*ökonomische Chancen*) que, como ya sabemos, se aglutinan en el concepto de discriminación. Aunque el propio WEBER nunca utilizó el término explotación, sus seguidores acabaron considerando que existía explotación cuando se impide a alguien acceder libremente a las oportunidades que le puede ofrecer el mercado (y así lo considera también la teoría económica neoclásica).

tos aspectos, como un acervo común, y de participar en los mayores beneficios económicos y sociales que hacen posible los beneficios de esta distribución. Aquellos que han sido favorecidos por la naturaleza, quienes quiera que fuesen, pueden obtener provecho de su buena suerte sólo en la medida en que mejoren la situación de los no favorecidos».

Para un análisis más pormenorizado de la desigualdad en sus múltiples matices, consúltense:

AA.VV. (1996), *Perspectivas teóricas y comparadas de la igualdad*, Madrid, Fundación Argentaria, Ed. Visor.

AA.VV. (1996), *La desigualdad de recursos*, Madrid, Fundación Argentaria, Ed. Visor.

KAELBLE, Hartmut, (1994), *Desigualdad y movilidad social en los siglos XIX y XX*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, colecc. Historia Social, n.º 31. En esta visión histórica de la desigualdad, es de interés, sobre todo, la primera parte, Industrialización y Desigualdad Social.

Asimismo, para poder observar otra forma de ver la igualdad desde el punto de vista histórico y con otra orientación de partida, puede consultarse DUMONT, Louis (1977), *Homo Aequalis: Génesis y apogeo de la ideología económica*, Madrid, Editorial Taurus.

Finalmente, para observar la influencia de la demografía en la desigualdad, puede consultarse el libro de SORRIBLE PEDRONI, Graciela, (1991), *Población y desigualdad social*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), colecc. Monografías, n.º 117, Editorial Siglo XXI.

⁸⁴ MARX, Karl (1867), *El Capital*, Libro I, Madrid, Editorial Siglo XXI.

⁸⁵ WEBER, Max (1922), *Economía y sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica (FCE), 2 volúmenes.

Si seguimos los pasos que nos avanza los autores citados, podríamos considerar que, en la actualidad, en el modo de producción capitalista avanzado, sobre todo en los países donde se ha transmutado en el modo de producción post-industrial, es muy difícil que se produzcan procesos de explotación radical, pero sí es más posible que se establezcan relaciones de discriminación. Esto es, que sobre las personas, derivado de su origen, creencia, estamento, raza, sexo, etc., rasgos que denominaremos adscriptivos, se aplican una serie de consideraciones que les dificultan o incluso les evitan la llegada a determinadas posiciones (e incluso *status*) a través de mecanismos sociales que regulan el acceso. Por supuesto que se pueden producir situaciones de explotación, pero el mecanismo en la actualidad es más sutil y el control del acceso a ciertos niveles sociales (y, como veremos, laborales) se produce mediante actuaciones discriminatorias, evidentes o soterradas.

Podemos, así, considerar, en primera instancia, con ENGUITA ⁸⁶ que «la explotación es una relación entre posiciones sociales, con independencia de quién las ocupe, mientras que la discriminación es una relación entre individuos de carne y hueso, con independencia de qué posición ocupen y antes de que la ocupen». Es por esto que la discriminación puede resultar más sangrante que la explotación, puesto que no sólo afecta a la desigualdad de oportunidades, sino también a la dignidad de la persona, dado que la explotación es mucho más burda y directa, así como mantiene un carácter marcadamente económico, de lucro basto y directo. Mientras, por otro lado, la discriminación se deriva no de la acción directa, sino de la actuación exhaustiva basada en la conversión en categoría de la persona, establecida ésta bien en el estereotipo, bien en el prejuicio. Como veremos más adelante, la discriminación no sólo tiene derivadas económicas, sino también de otros tipos, como son las sociales y las culturales.

La explotación se fundamenta en la violencia, manifiesta o tácita y en el intercambio desigual basado en una transacción asimétrica en la cual el productor es obligado a realizar trabajo excedente sin obtener beneficio a cambio. Llamaremos discriminación a la asignación a un individuo o grupo, de posiciones (en una sociedad cerrada) u oportunidades (en una sociedad abierta) distintas a las de otros individuos o grupos. Discriminar, por tanto, significa, en primer lugar asignar directamente posiciones a individuos sin el concierto y aquiescencia sociales, y en segundo lugar, significa también, reducir o aumentar, modificar en definitiva, las oportunidades de acceder a tal o cual posición dentro de la sociedad e, incluso, dejar fuera. En una sociedad a caballo entre abierta y cerrada, pueden coexistir las dos fórmulas. Al primer significado podemos denominarlo discriminación absoluta y se ejerce a través del privilegio. La segunda, denominada discriminación relativa, se fundamenta en el comportamiento individual de los miembros de una sociedad, inspirándose en la cultura.

En las sociedades a caballo entre lo cerrado y lo abierto, la discriminación relativa se ejerce no sólo desde los individuos, sino que se produce a través de grupos y, sobre todo, a través del uso de las relaciones, que en su vertiente económica como parte del bagaje del Capital Humano de un individuo, denominaremos Capital de Relación. En el siguiente apartado veremos cómo funciona el

⁸⁶ ENGUITA, «Explotación y discriminación, ...», op. cit., p. 33.

sistema de discriminación relativa, propio de una sociedad en transición como la española, a través del uso del Capital de Relación como fórmula de acceso al mercado laboral. Ello nos permite ver cómo la Responsabilidad Social Corporativa, que lucha sobre todo contra la explotación en terceros países así como contra fórmulas muy evidentes de discriminación en las naciones desarrolladas, tendrá también que ocuparse en algún momento de las manifestaciones sutiles de la discriminación en algún momento. Y esa lucha no estará sólo en el ámbito de lo individual, como sugieren algunos autores ⁸⁷; precisará, también, acciones conjuntas dentro de las organizaciones, normativas e, incluso, cierta coerción. Y, para ello, los departamentos de Recursos Humanos han de estar preparados (tal y como hemos visto propugna la norma *Invertors in People*).

3. Igualdad de oportunidades y capital de relación.

3.1. «Parentele, Amicitia, Adherence». Una revisión del concepto de Capital de Relación.

La mayor parte de la literatura actual sobre la situación del mercado de trabajo fija sus intereses en los aspectos cuantitativos de la situación de la masa laboral. Discusiones tales como la posibilidad de reducir el horario de trabajo, el aumento de los puestos vinculados a los avances tecnológicos, la consecuente reducción de las actividades de corte operativo,... pueden hacernos perder la perspectiva sobre aquellos aspectos cualitativos que también están en la base de las características actuales de los mercados de trabajo.

Por ello, nos vamos a centrar en uno de tales aspectos cualitativos, aquel que se refiere a las formas de acceso y ascenso posible posterior que en la actualidad se están produciendo, en un momento en el cual el talento y la capacidad pueden verse relegados por intereses más perentorios, debido a la escasez que se produce en la oferta de trabajo (con su efecto lateral que es la posible degradación y empobrecimiento de los puestos ya existentes). Trataremos de dar una perspectiva distinta a un concepto poco estudiado aunque esencial para entender las claves económicas y sociales del acceso al empleo. Frente a lo que se ha profundizado en el Capital humano (vinculado al avance educativo) y, aunque en menor medida, en el Capital cultural (que afecta a la socialización y a la posición de clase), el **Capital relacional o de relación** (enfocado a la inversión en relaciones informales) ha tenido un menor interés para los economistas, sociólogos e investigadores psicosociales en sus análisis acerca de los diversos aspectos que configuran el mercado de trabajo.

⁸⁷ SEN, Amartya, *Desarrollo y libertad*, op. cit., p. 321. «Cualquier afirmación de la responsabilidad social que sustituya a la responsabilidad individual no puede ser más que contraproducente en uno u otro grado. No existe nada que sustituya a la responsabilidad individual». En principio, podríamos estar de acuerdo, pero consideramos que, para que la responsabilidad social tenga eficacia contra la discriminación (como sucede con la explotación) no puede contar, únicamente, con la buena voluntad de las personas, sino que precisa una decidida intervención por parte de los responsables de las organizaciones y, por supuesto, por parte de las instancias suprasociales.

El tema en sí no es, decididamente, actual. Ya en otros tiempos la importancia que se otorgaba «a qué clase de personas se conoce», se considera más relevante que «a cuánta gente se conoce». Puesto ya de manifiesto por MERTON en una de sus obras más clásicas⁸⁸, el aspecto relacional completa lo adquirido como experiencia personal y lo innato, tanto propio como social, que un individuo posee a la hora de ponerlo en función de su capacidad de desarrollo profesional.

Pero aún podemos retrotraernos temporalmente mucho más atrás. Así, las cavilaciones sobre la influencia de las relaciones en el marco social y su uso para fines profesionales ya eran motivo de reflexión en la Venecia del siglo XVII.

En aquel período, el órgano rector de la ciudad, su Consejo Mayor, elegía a sus miembros o procuradores a través de la ponderación de unos méritos perfectamente definidos. El criterio más importante era el haber desempeñado con anterioridad cargos de iguales o similares características aunque otros analistas consideraban que la posibilidad de gobierno de la ciudad se debía a un meritiage distinto, no vinculado, únicamente, a las propias capacidades personales; como escribe BURKE, «Algunos autores del siglo XVII eran unos cínicos. Declaraban que lo importante era el dinero o las conexiones de la familia (parentele) o el patrocinio de algún poderoso (amicitia, adherence): en este último caso es de presumir que el grupo de clientes votara por su patrono en lugar de ser éste quien obtenía empleo alguno de sus clientes. Éste era el "trípode" en que se basaba el éxito político en Venecia»⁸⁹. Sigue comentándonos BURKE que existía en Venecia una institución política informal conocida como el Broglio donde se manejaban las relaciones al objeto de determinar el resultado de las elecciones formales al Consejo Mayor.

Tomada de esta referencia histórica, pretendemos analizar cuáles son las claves explicativas de un aspecto cualitativo fundamental para entender el funcionamiento de los mercados internos de trabajo y su relación con la responsabilidad interna: el **Capital de Relación**; aunque no tanto en su aspecto de consumo como en el de inversión. De esta forma, trataremos de desentrañar los fundamentos del Capital relacional, tanto los más puramente adscriptivos como los designativos y los selectivos, conectándolos con los aspectos básicos de la estratificación: sociales, económicos y ocupacionales. Pondremos en contacto dichos condicionantes con la entrada y acceso profesionales, el

⁸⁸ MERTON, R.K. (1980), *Teoría y estructuras sociales*, México, FCE, p. 484, citado por REQUENA SANTOS, Félix (1991), *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, colecc. Monografías, n.º 119, p. 118. Del mismo autor REQUENA SANTOS, Félix (1994) *vid. Amigos y redes sociales: elementos para una sociología de la amistad*, Madrid, Ed. Siglo XXI, Centro de Investigaciones Sociológicas, colecc. Monografías, n.º 139: «Todos los trabajos coinciden en señalar que la influencia de la estructura social en la elección de la amistad está altamente relacionada con la homogeneidad en los niveles de educación, de edad o con el prestigio social» (p. 97).

«El acceso al empleo se observa en forma diferente a lo largo del debate en los últimos treinta años (...) Por el contrario, desde hace años que las teorías de la reproducción y el credencialismo han afirmado que el acceso al trabajo dependen de otras variables como el "capital social", "capital relacional", es decir, de las redes sociales», en GRUP D'ESTUDIES SOCIOLOGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL (2000), *¿Sirve la formación para el empleo*, Barcelona, Ed. Consejo Económico y Social, colecc. Estudios, n.º 87, p. 41.

⁸⁹ BURKE, P. (1996), *Venecia y Amsterdam. Estudios sobre las élites del siglo XVII*, Barcelona, Ed. Gedisa, colecc. Historia, pp. 49-50.

ascenso social y el asentamiento en grupos de influencia que configuran el sistema de estratificación social y que, en última instancia, afectan directamente a la posible intervención en los mercados laborales.

3.2. Parentele: el acceso a través de la estratificación social.

Resulta muy habitual considerar que tanto la familia, como la escuela, son los ámbitos considerados clásicos en el proceso de socialización. Ambos lugares, físicos y psicosociales, están, ineludiblemente, unidos. La posible vinculación entre la familia y el desarrollo efectivo en el ámbito escolar suele venir determinado por la idea de la herencia intelectual. De esta manera se consideró desde siempre que existían una serie de factores condicionantes del desarrollo intelectual, esto es, la interacción entre factores genéticos, ambientales y de personalidad, conectándose, de esta manera, la información inscrita en el código genético, el clima psicológico familiar y escolar, la alimentación y los hábitos socioculturales y, por último, el aprendizaje propio. Así como el código genético tiene una influencia en las posibilidades de desarrollo posterior, el factor socio-económico tiene un alto valor condicionante en el desarrollo de la inteligencia ⁹⁰.

Como ya hemos citado, el primer ámbito social para el desarrollo de las capacidades lo supone el seno de la familia. El acercamiento al estudio de ésta, entendida como la «nueva economía de la familia» a partir de los trabajos de G. BECKER, analiza una serie de variables de carácter económico que se han de tener en cuenta a la hora de estudiar la estructura de las relaciones familiares. En esta parte del artículo nos centraremos en ellas.

Partimos, siguiendo a BECKER, de una idea concreta: las familias quieren, en su inmensa mayoría, lo mejor para sus hijos. Existe, por tanto, fruto de este deseo, una serie de estrategias progenitoras (familiares) es decir, una selección de cursos alternativos de acción con una clara finalidad que pretenden producir resultados futuros en situaciones de incertidumbre ⁹¹. Existe, pues, en la base de las decisiones de los progenitores sobre el futuro de los hijos un ajuste entre la reproducción demográfica y la reproducción social, como diría CARABAÑA ⁹². De esta manera, cada familia procura colocar a sus hijos en la mejor posición estructural posible, entrando en juego una serie de recursos de los que dispone, bajo la limitación de normas institucionales de los mercados.

Por tanto, las mencionadas estrategias progenitoras aplican sobre los hijos un criterio de inversión, es decir, consideran a éstos no únicamente como un bien de consumo, sino también como un bien de capital (entiéndase el concepto anterior desgajado de criterios morales o de juicios éticos que

⁹⁰ ALONSO-FERNÁNDEZ, Francisco (1996), *El talento creador: rasgos y perfiles del genio*, Madrid, Ediciones Temas de Hoy, colecc. Ensayo, pp. 69 a 75.

⁹¹ GARRIDO MEDINA, Luis y GIL CALVO, Enrique (eds.), (1993), *Estrategias familiares*, Madrid, Alianza Editorial, colecc. Universidad, n.º 766, p. 14.

⁹² *Ibidem*, en CARABAÑA, Julio, *Educación y estrategias familiares de reproducción*, p. 39.

en nada ayudan al análisis económico). Bajo esta perspectiva podemos diferenciar la posibilidad de inversión en los hijos (entendidos éstos como un bien de capital y por tanto de inversión) en tres grandes apartados:

- Como Capital Humano: tanto doméstico como de mercado.
- Como Capital No humano: la herencia genética, la económica y la comportamental.
- Como Capital de Relación ⁹³.

El estudio del Capital Humano ha sido largo y profundamente tratado por la literatura económica, y de esta tradición retomaremos de sus conceptos una serie de ideas. Así, el concepto de dotación es una parte fundamental del análisis del Capital humano (o inversión que se realiza en las personas que han de insertarse en el mundo laboral). Los padres invierten en el Capital humano de sus hijos, pero también en el No humano y, de manera menos consciente y planificada, en el relacional. De este modo, la educación de los hijos es más dependiente de las rentas de los padres cuando no se hereda capital no humano que cuando sí se ha heredado, tal como indica BECKER ⁹⁴. Este autor señala que las familias ricas son aquellas que invierten tanto en Capital Humano como en Capital No humano. Teniendo en cuenta la distinción ya apuntada, se puede considerar que el bienestar deseado por los padres con respecto a los hijos será la suma de:

- a) Los gastos en los hijos.
- b) Las inversiones realizadas en:
 - La herencia genética.
 - Los valores, las creencias y los conocimientos, y
 - El prestigio social de la familia.

La inversión en la herencia genética viene determinada por la elección previa del tipo de pareja que se pretenda como progenitora. En esta parte del análisis no podemos olvidar aspectos socio-biológicos del comportamiento tales como la hipergamia (es decir, la práctica por parte de las hem-

⁹³ IBÁÑEZ PASCUAL, Marta, en su artículo «Recursos de Mercado y familia de origen en el proceso de inserción laboral», (1999), *Revista Internacional de Sociología RIS*, tercera época, n.º 24, septiembre-octubre, pp. 7-27, distingue tres tipos de capital: físico, humano y cultural, y relacional o social. Asimismo, establece dos tipos de recursos familiares de mercado: *Recursos objetivos*, compuestos por recursos económicos (renta y herencia), recursos culturales (educación reglada y nivel educativo familiar) y recursos sociales (red de relaciones) y *Recursos subjetivos*, es decir, talento, motivaciones y actitudes.

⁹⁴ BECKER, Gary (1987), *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Editorial, Universidad, n.º 491, p. 163.

bras de emparejarse con machos de mayor calidad, prestigio o estatus ⁹⁵. En definitiva, podemos comprender el emparejamiento como una transacción de genes, siendo los hijos el resultado de una cooperación e intercambio genético espolado por unas expectativas, es decir, la inversión en calidad genética.

Las inversiones en valores, creencias y conocimientos no sólo afectan al grado y características de la formación de corte institucional facilitada a los vástagos. Tiene que ver también con las actitudes y las formas de presentarse en sociedad. Toda una serie de autores, desde GOFFMAN hasta BORDIEU, pasando por FOUCAULT y BOUDON, han puesto de manifiesto la importancia que los aspectos inmateriales y materiales que rodean al aprendizaje tienen para el desarrollo y posterior reproducción de los denominados «estilos de vida» ⁹⁶. Consisten, en definitiva, en cuáles son los procesos de adquisición de habilidades sociales a través del contacto con los miembros de la familia.

Por último, el prestigio social de la familia constituye, de principio, el último de los grandes conceptos de inversión que unos padres materializan en aportes de capital que pueden hacer sobre sus hijos. Éste supone el primer contacto con la red social significativa, aunque de carácter adscriptivo, y que formará la base de la futura red social de carácter significativo y asignativo. Se dan, pues, una serie de comportamientos cuya raíz se concreta en la red originaria. Esta red social primaria se va constituyendo como un elemento-base en evolución constante ⁹⁷. Por tanto, la inversión en Capital humano (formación) en Capital No-humano (herencia material e inmaterial) se completa con el Capital de relación (inversión en relaciones, cuya raíz adquirida deviene en inducida y no planeada).

⁹⁵ GARRIDO y GIL CALVO (1993), *op. cit.*, en CARBALLO RODRÍGUEZ, Francisco y CACHAFEIRO, María Luisa, *Estrategias nupciales*, p. 249. Resulta curiosa la influencia que parece tener la hipergamia sobre la propensión al estudio; así, María Antonia CARBONERO GAMUNDI en su libro *Estrategias laborales de las familias en España* (1997), Madrid, Consejo Económico y Social, colecc. Estudios, n.º 49, plantea que: «la hipergamia educativa provoca que los hijos no prosigan estudios universitarios o los abandonen antes de obtener esta titulación. Al contrario, la homogamia educativa actúa propiciando los estudios de los hijos» (p. 265). La autora también concluye que el efecto de la jerarquía social es el predominante sobre otros posibles en la decisión de estudiar por parte de los hijos, y así, «la propensión hacia los estudios es mayor en las posiciones más elevadas de la jerarquía sociolaboral de la familia, así como a su vez es mayor la inclinación a no continuar estudiando cuando se desciende en dicha jerarquía» (p. 265).

⁹⁶ Existe toda una «escuela» de pensadores que han tenido en cuenta para su estudio las formas de presentación social y sus funciones en el aprendizaje de las características del denominado «estilo de vida» o el «habitus» (las formas de comportamiento). Cada vez más se reconoce que los ademanes y las maneras constituyen parte de la historia (social y económica) de las sociedades. *Vid.* BORDIEU, Pierre (1979), *La distinción. Critique sociale du jugement*, París, Ed. Minuit (edición española en Grupo Editorial Santillana, Ed. Taurus, colecc. Ensayistas, n.º 259, Serie Maior, 1998). GOFFMAN, Erwin (1981, edición original inglesa de 1954), *La presentación social de la persona en la vida cotidiana*, Buenos Aires, Ed. Amorrortu, y, finalmente, FOUCAULT, Michele (1980) *Microfísica del poder*, Madrid, Ed. La Piqueta; y, finalmente, BOUDON, R. (1983), *La desigualdad de oportunidades: la movilidad social en las sociedades industriales*, Ed. Laia, Barcelona.

⁹⁷ SLUZKI, C. (1996), *La red social: frontera de la práctica sistémica*, Barcelona, Ed. Gedisa, colecc. Terapia Familiar, pp. 79 a 81.

En resumen, se plantea que no únicamente las familias que aúnan Capital humano y no-humano pretenden una inversión con altos criterios de rentabilidad en sus hijos, sino que, de una manera y otra, **todas** las familias invierten. Como escribe SCHULTZ: «Lo que muchos economistas no llegan a entender es que los pobres no están menos preocupados que los ricos por mejorar su suerte y la de sus hijos»⁹⁸.

La denominada «cultura de la pobreza» se caracteriza por una serie de rasgos que afectan directamente a las posibilidades de rentabilizar las inversiones en Capital Humano, No-humano y Relacional. Los «pobres» invierten, básicamente, en Capital Humano doméstico y, en menor medida, de mercado, pudiendo realizar escasas inversiones en el No-humano y en el Relacional. Dicha segmentación y decisión sobre las cantidades asignadas al capital doméstico o al de mercado vendrán condicionadas por, al menos, el sexo de los hijos (varón/hembra) y por las expectativas sobre los mismos (más dotados/menos dotados). Las características y cuantía de la inversión dependerán de las expectativas que los padres pongan sobre la posibilidad de recuperación de la misma.

Las características de la «cultura de la pobreza» (entiéndase pobreza en un sentido más amplio que el meramente económico, esto es como una realidad relacional significante) son⁹⁹:

- La exigencia de gratificaciones inmediatas.
- La planificación a corto plazo.
- La violencia.
- Las inestables estructuras familiares.

El caso más ilustrativo es el de las familias «muy pobres» donde el trabajo de los hijos se demanda de manera rápida, ya en la más temprana infancia, haciendo que prevalezca la inversión en Capital Humano doméstico sobre el de mercado. Así, las familias más pobres invierten más en Capital humano de los más capaces, aunque que con menor intensidad de capital que en las familias «ricas». En contraposición, en las mencionadas familias «ricas» la renta de los hijos (en Capital material y financiero) aumenta cuando reciben Capital humano y no-humano de sus padres. Asimismo, aumentan sus rentas además cuando reciben la posibilidad de adquirir relaciones sociales privile-

⁹⁸ SCHULTZ, Th. W. (1985), *Invirtiendo en la gente*, Barcelona, E. Ariel, p. 13.

⁹⁹ LOWONTIN, R. C., ROSE S. y KAMIN, L.J. (1996), *No está en los genes: Crítica del racismo biológico*, Barcelona, Ed. Grijalbo, colecc. Libros de mano, n.º 58, p. 101.

Para la segmentación desigual o dependencia de las variables sexo y expectativas pueden consultarse dos obras al respecto: ELEJABEITIA TAVERA, Carmen (1995), «Las pulsiones sociales de la variable sexo en la elección de las carreras: Pioneras y marginadas», Madrid, Ed. CIDE, Ministerio de Educación y Ciencia, n.º 107 y LÓPEZ SÁEZ, Mercedes (1995), *La elección de una carrera típicamente femenina o masculina*, Madrid, Ed. CIDE, Ministerio de Educación y Ciencia, n.º 101.

giadas, habilidades y objetivos proporcionados por su ambiente familiar. Los individuos se ligan, así, desde la socialización familiar, a las posibilidades actuales de sus progenitores, pudiendo alcanzar mayores niveles de rentabilidad a través del manejo del capital invertido: «De hecho, una persona pobre que sea muy ambiciosa se alejará de su familia precisamente para impedir que su progreso económico y social se vea frustrado por su baja posición social»¹⁰⁰.

Por tanto, los hijos de familias ricas que han tenido éxito lo alcanzan ellos mismos más fácilmente en virtud de un tiempo adicional invertido que se les ha dedicado y a sus mayores dotaciones de capital adscriptivo. En este ámbito el éxito en la inversión se mide por lo obtenido por los hijos en la edad adulta¹⁰¹.

3.3. Amicitia: el desarrollo a través de la estratificación económica.

Volvamos sobre el esquema de origen y así, teniendo en cuenta lo planteado por BURKE, las raíces del éxito social para las elites venecianas eran:

- El dinero.
- Las conexiones familiares y propias, y
- El patrocinio de algún poderoso.

El dinero y la inversión familiar ya las hemos tratado; nos centraremos ahora en las conexiones familiares, para terminar analizando el patrocinio de algún poderoso.

¹⁰⁰ BECKER, G. (1987), *Tratado sobre la familia*, op. cit., p. 314. Quizá sea ésta una de las características que explican el por qué las carreras «de letras» están nutridas, en su gran mayoría, por hijos de padres pertenecientes a las clases baja y media baja, frente a las clases altas que suelen «dirigir» a sus hijos hacia estudios de carácter técnico. Supondría para los primeros la posibilidad de paliar la ausencia de Capital no Humano y relacional: «Las clases medias patrimoniales y la clase obrera tienen un perfil de elección de estudios universitarios algo más alejado de la media que el resto de las clases sociales. La proporción de estudiantes de estos dos orígenes sociales que optan por estudiar carreras es mucho más elevada que el resto. En general, los grupos sociales más privilegiados optan por cursar carreras superiores y es evidente la mayor "vocación" de las clases medias funcionales altas por las ingenierías», AA.VV. (1992), *Las desigualdades en la Educación en España*, Madrid, Ed. CIDE, Ministerio de Educación y Ciencia, p. 39. «Desigualdad por clase social».

¹⁰¹ «Así, quizá las familias que tienen niveles de renta más bajos empujen a sus hijos hacia el mercado de trabajo, favoreciendo el abandono de los estudios. Sería interesante contrastar si para el caso de España sucede lo mismo que para el caso de los Estados Unidos (VENTI y WISE, 1983), en donde los estudios de los padres son mucho menos importantes en la probabilidad de abandonar los estudios universitarios que la renta familiar.» TOHARIA, Luis y ALBERT, Cecilia: «El abandono o la persistencia en los estudios universitarios», en *Capital Humano y Bienestar Económico* (2000), Madrid, *Papeles de Economía Española*, n.º 86, FUNCAS, p. 207.

Al hilo de la cita elegida, podemos apuntar la existencia de dos modelos específicos de itinerarios educativos favorecidos desde el ámbito familiar; aquel que suelen elegir, por pura necesidad, las familias que hemos dado en denominar «pobres»: el modelo de satisfacción inmediata; y aquel otro que eligen las familias denominadas por nosotros «ricas»: el modelo de satisfacción diferida.

En términos generales, el origen de la desigualdad (tema que está en la base de este trabajo) se encuentra en una doble raíz social: la herencia cultural (que fija el espacio de decisión en función del origen social) y la posición social (que fija un campo de decisión ya previamente delimitado).

Partimos de las conexiones aportadas por la familia y asumidas por el propio individuo. Existe una conexión directa entre el Capital humano (educación formal institucionalizada) y el Capital no-humano (educación asumida) para el desarrollo del Capital relacional. El origen ya citado de la desigualdad nace, a grandes rasgos, de la herencia cultural y la posición social, teniendo esta última efectos multiplicativos. Quizá todo lo expuesto tenga, como apuntan algunos autores, unos orígenes biológicos que se expresan en las relaciones sociales, como ocurre en el caso del nepotismo de las hormigas ¹⁰². Aunque no lo vamos a tratar, lo que sí consideramos es la decisiva influencia que el ambiente y el nivel sociocultural de la familia tiene sobre la explicación del rendimiento de un individuo. Alrededor de un 50% de dicho rendimiento viene determinado por una serie de variables que configuran el mencionado nivel sociocultural de la familia: el grado de estudios alcanzado por ambos padres ¹⁰³, el logro de puestos de trabajo cualificados, las altas expectativas educativas para sus hijos, la escolarización temprana, así como los hábitos de carácter cultural (actividades en común con los hijos, lectura de libros, inquietudes culturales, etc.). De esta manera, las familias contribuyen de forma rotunda a través de sus actitudes y de su conducta a mejorar los resultados escolares tanto cuantitativos como cualitativos; incluso influyen en la permanencia en el sistema escolar, la creación de hábitos de estudio y de lectura y la integración social de los menores desde el propio ámbito escolar ¹⁰⁴.

¹⁰² «Su sociedad (la de las hormigas) está basada en un nepotismo alimentario: favorecen con alimento, energía, a los individuos con los que tienen mayor relación de parentesco. Es algo espléndido, bien entendido que hablo desde un punto de vista biológico y no moral. Desde esta perspectiva evolutiva, los papas del Renacimiento actuaban muy justamente dando cargos a sus hijos», declaraciones de Cesare BARONI, entomólogo, para el *Diario El País*, miércoles 11 de diciembre de 1996. Para un estudio más detallado de esta curiosidad sociobiológica *vid.* HÖLLDOBLER, B. y WILSSON, E.O. (1996), *Viaje a las hormigas*, Barcelona, Ed. Grijalbo, colecc. Libros de mano, n.º 68, cap. 8 «El origen de la cooperación».

¹⁰³ «En cuanto a los efectos del nivel educativo de los padres sobre la demanda de educación de los hijos, cabe destacar las siguientes razones para su presencia en los resultados empíricos:

- a) El stock de capital humano de los padres puede constituir una proxy del nivel de habilidad de los hijos, tanto por factores genéticos como ambientales (BOWLES y NELSON, 1974). Las habilidades pueden reducir los costes y/o elevar los rendimientos de la inversión, en modelos de capital humano tradicionales, o en modelos de señales (SPENCE, 1974).
- b) La educación de los progenitores puede ser un mejor indicador de la renta "permanente" familiar que los ingresos corrientes del hogar, y puede afectar a la demanda por las razones antes apuntadas.
- c) Por otro lado, en modelos que incorporan aspectos de consumo de la educación, el capital humano de los padres puede afectar a las preferencias de los hijos (o de la familia) sobre la educación. Factores socioculturales generarían así una cierta persistencia de la desigualdad educativa entre generaciones.
- d) Por último, la presencia del stock de capital humano familiar en las funciones de demanda educativa se puede interpretar en términos de las teorías "radicales" que analizan la transmisión intergeneracional de la desigualdad y el papel que cumple la educación en este proceso (BOWLES, 1972)» en «¿Estudias o trabajas? Los efectos del desempleo sobre la escolarización», SAN SEGUNDO GÓMEZ DE CADIÑANOS, M.ª Jesús y PETRONGOLO, Bárbara (2000), en *Formación y Empleo*, F. SUÁREZ (Coordinador), Madrid, Programa de Economía familiar, colecc. Economía Española, Volumen XV, Fundación Argentaria, Visor Distribuciones, p. 430.

¹⁰⁴ Conclusiones del «Informe sobre la escuela primaria en España», realizado por IMOP encuestas para el Instituto Nacional de Calidad y Educación (INCE) en mayo-junio de 1995. Encuesta realizada a 20.000 alumnos de 437 colegios de educación primaria públicos y privados de todas las Comunidades Autónomas de España.
«En 1981 un joven en España con padres sin estudios sólo tiene una probabilidad del 44% de permanecer en el sistema educativo, mientras que si sus padres tienen estudios medios, se eleva al 88% y si poseen un título superior llega al 97%.

La segunda gran institución de carácter marcadamente socializador es el sistema educativo. Siguiendo a SCHUMPETER, consideramos a la familia la unidad básica de clase, pero para el mantenimiento de dicha clase social han de darse dos características fundamentales: la primera, la propia función como tal de la clase, y la segunda, el grado de éxito en el desempeño de dicha función, que se respalda en otros ámbitos sociales ¹⁰⁵.

La reproducción social, asentada en la institución familiar, tiende a favorecer la herencia del *status* de los padres (total o parcialmente), haciéndola virtualmente inevitable. El rol (papel), cuando es sancionado socialmente, favorece y consolida el *status*, gran parte de él adquirido de una manera adscriptiva ¹⁰⁶.

Sin entrar en el análisis directo de la estratificación social, sí nos interesa, en el estudio del Capital de Relación, cómo se favorece desde el rol el reforzamiento del *status* social mediante el uso de los vínculos que configuran la red social secundaria. Ello vendrá dado por la integración en los canales secundarios de circulación interna que se ofrecen en una sociedad. Dichos canales secundarios son: el ejército, la iglesia, las organizaciones políticas y las organizaciones sociales (p.e. la Universidad); en menor medida, las organizaciones empresariales u ocupacionales. Éstos son, pues, los canales de ascenso social más comunes, posteriores a la educación básica. Dependiendo del grado de evolución de una sociedad, cada uno de estos cauces tiene un peso específico determinado y establecido para permitir el mencionado ascenso. Son también, instrumentos de redención de clase que, utilizados convenientemente, permiten una subida cuantitativamente más rápida o más lenta.

De esta manera, y siguiendo el criterio anterior, condicionada por la herencia cultural, la posición social determina, en gran medida, los orígenes principales que marcan la desigualdad en la enseñanza, lo cual ahonda más si cabe la fosa de la desigualdad. La acción de la posición social tiene efectos multiplicativos y así, según TREIMAN ¹⁰⁷:

1. Cuanto más industrializada sea una sociedad menor influencia directa hay del *status* ocupacional del padre en el *status* ocupacional del hijo.

En 1991, la distancia sobre los grupos sociales se reduce, pero sigue siendo importante: probabilidades del 61% (con padres sin estudios) frente al 99% (padres universitarios)», en «¿Estudias o trabajas?...», *op.cit.* en *Formación y empleo*, p. 439.

Para una visión más actualizada de la incidencia de las «condiciones de vida cultural» de los progenitores consúltese el «Informe sobre la educación primaria en España» del mismo INCE realizado sobre 10.743 alumnos de educación primaria y 9.895 familias y publicado en el año 2001 por el Ministerio de Educación. Para una relación comparativa con 32 países de todo el mundo, consúltese el informe PISA de la OCDE publicado en 2001 en publicaciones de la OCDE.

¹⁰⁵ Citado por CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo (1989), *¿Movilidad social o trayectorias de clase?*, Madrid, Editorial del Centro de Investigaciones Sociológicas, n.º 100, pp. 36 a 47.

¹⁰⁶ «...se observa con claridad que los hijos de padres con poder para contratar, directivos y empresarios, se colocan antes que los demás. La conclusión es clara: directivos y empresarios, o contratan a sus hijos o logran más fácilmente que otros los contraten», «Titulados contra paro ¿Protegen los estudios del desempleo?», CARABAÑA MORALES, Julio, en *Formación y Empleo, op. cit.*, p.554.

¹⁰⁷ TREIMAN, D.J., «Industrialization and social stratification», en LAUMANN, E.D. (comp.), (1970), *Social stratification: research and theory for the 1970's*, Indianapolis, Ed. Bobbs Merrill, p. 221.

2. Cuanto más industrializada sea una sociedad, mayor es la influencia de las cualificaciones educacionales en el *status* ocupacional, lo cual hace que las instituciones educativas de orden superior cobren peso específico como canales de ascenso social.
3. Cuanto más industrializada sea una sociedad, menor es la influencia del *status* de los padres en la formación educativa de los hijos.
4. Cuanto más industrializada es una sociedad, mayor es la tasa de movilidad de intercambio (circulación social), lo que genera una sociedad más móvil.
5. Cuanto más industrializada es una sociedad, más fuerte es la influencia directa del *status* ocupacional en la renta.
6. Cuanto más industrializada es una sociedad, es menor la influencia directa de la educación sobre la renta, dado el avance y generalización de la formación y la pérdida de privilegios sociales adheridos a la formación de mayor nivel, situación, esta última, propia de sociedades poco desarrolladas.
7. Como conclusión, en las sociedades industrializadas menor es la influencia directa de la educación sobre la renta, dado que una educación de altura no garantiza directamente una renta mayor. Por ello es tan importante y decisiva la influencia del Capital de Relación.

De manera mucho mas clara, las sociedades muy industrializadas son más móviles en la relación entre educación y renta, no haciendo que la renta dependa estrictamente y de manera absoluta de la educación recibida, aunque no se niega que, de principio, la educación puede condicionar el acceso a una determinada renta debido, en primer lugar, a encontrarse dicha sociedad en un período de transición social hacia un alto grado de industrialización y, en segundo lugar, al uso que se realice del Capital relacional. Así, si la democratización social trae consigo un gran nivel de equiparación en los capitales humano y no-humano, el capital relacional permite un mayor nivel de diferenciación trasladable como inversión a los hijos ¹⁰⁸.

Por tanto, en sociedades poco industrializadas y/o desarrolladas, la posibilidad de ascenso social viene determinada por, primero, la posición social «heredada» y, segundo, por el nivel de estudios alcanzado. Por tanto, en estas sociedades, existe una conexión entre la posición social y la posición ocupacional, intermediadas por la posibilidad de acceder a determinado tipo de formación. En suma, el mantenimiento de un «estilo de vida» propio de los estratos más altos de la sociedad, exige considerables recursos económicos, no únicamente de Capital físico y financiero (dado que los actua-

¹⁰⁸ «La economía del conocimiento requiere ciudadanos crecientemente capacitados. Los menos preparados quedarán atrapados, muy probablemente, en un ciclo vital de empleos precarios, bajos salarios y desempleo. La experiencia nos dice que aquellos que abandonan los estudios antes del nivel secundario es muy probable que se conviertan en los perdedores del mañana ¿Qué tiene ello que ver con la familia? Sabemos que la pobreza y inseguridad en la infancia causan un inferior desarrollo en los conocimientos y un mayor fracaso escolar», ESPING-ANDERSEN, Gösta (2001), Madrid, «La necesidad de un nueva política familiar», *Diario El País*, 22-XI-2001.

les sistemas fiscales penalizan la adquisición de recursos a través de las herencias en favor de las rentas del trabajo), sino también de Capital humano, donde la educación cumple el papel de apoyo reproductivo.

El acceso a determinados lugares educativos privilegiados facilita el incentivo de la red relacional propia o secundaria. Tal es el caso de la Universidad y su corolario más actual, los espacios de formación de post-grado que, aun exigiendo un cierto Capital financiero directo, también precisan un cierto aporte de Capital relacional, sobre todo en el caso de la formación post-universitaria de elevada calidad, aun teniendo en cuenta que la formación universitaria en sí se ha democratizado, al menos en sus posibilidades de acceso.

«Desafortunadamente para esta creencia (el reduccionismo cultural liberal), sin embargo, la inmensa equiparación de la educación que ha tenido lugar en los últimos ochenta años no ha venido acompañada por una igualación de la sociedad (...) el número de personas que ocupa un empleo específico está determinado por relaciones estructurales casi independientes del "suministro potencial"»¹⁰⁹.

Por tanto, ¿qué hace que la educación no permita, como pudiera parecer en principio, ni facilite de manera inmediata la movilidad social? En primer lugar, factores ya explicados en el «ex ante» de las posibilidades de acceso a la fase ocupacional; en segundo lugar, factores «ex post» al momento mismo de la inserción laboral posible y que afectan de lleno al uso del Capital de relación, aunque larvados ya en la fase anterior y caracterizados por la red de relaciones primaria. En definitiva, y expresado de manera muy clara, si los tests, tal como los entendemos ahora, supuestamente miden la inteligencia intrínseca de un sujeto, entonces es evidente que resulta mejor (estrictamente en aquello que estamos analizando) nacer rico que inteligente.

3.4. *Adherence: el asentamiento a través de la estratificación ocupacional.*

Centrémonos ahora en el acceso al mercado laboral y la posibilidad de ejercicio ocupacional. Anteriormente hemos realizado un recorrido socio económico a través de cuáles son las bases para el desarrollo del Capital humano y no-humano que permiten y condicionan la inserción laboral. Para analizar con mayor detalle y relevancia el Capital de Relación, hemos de estudiar los lugares donde

¹⁰⁹ LEWONTIN, Rose y KAMIN, *No está en los genes...*, *op. cit.*, pp. 102 y 103. *Vid.* asimismo, JOHNES, Geraint (1995), «Economía de la educación: Capital Humano, rendimiento educativo y mercado del trabajo», Madrid, colecc. *Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 78, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

«La adquisición de conocimientos a través de la formación reglada está fuertemente condicionada por el origen social. En particular por condicionantes socioeconómicos y por la subcultura de clase. El condicionamiento económico juega un papel importante en la movilización de la fuerza de trabajo. Los niveles bajos de renta en la unidad familiar empujan a los jóvenes de la clase trabajadora a incorporarse lo más pronto posible al mercado de trabajo», en «¿Sirve la formación para el empleo?», *op. cit.*, p. 226. Este grupo de trabajo, autor de la publicación citada, considera que tener a la formación (entendida ésta como constitutivo básico de la educación en clave laboral) como un elemento aportador de igualdad de oportunidades es mera ideología

dicha inserción se manifiesta con una más alta posibilidad de éxito y donde la relación capital invertido/rentabilidad esperada es mayor. Así, en la concepción clásica del análisis del trabajo y de los mercados laborales, la determinación de los niveles salariales viene condicionada por: la educación formal + la experiencia laboral + la formación interna en el puesto de trabajo. Como consecuencia lógica, en una primera entrada en el mercado laboral el primer factor a tener en cuenta lo supone la educación formal y la de mayor nivel es, en principio, la universitaria ¹¹⁰.

Habiendo considerado ya a la Universidad como un cauce de ascenso social, entendemos que ésta es un vehículo privilegiado, aunque no el único, pero quizá sí es el que actualmente (si no tenemos en cuenta a las instituciones políticas) produce un mayor nivel de resultados (como en tiempos fueron la Iglesia y el Ejército).

España ha experimentado en los últimos años una gran transformación en el ámbito de los estudios universitarios, tanto cuantitativa como cualitativamente. A comienzos de los ochenta, apenas había una veintena de universidades y en la actualidad existen 58, de las cuales 48 son públicas y las diez restantes privadas. En más de quince años se ha triplicado el número de estudiantes, pasando de medio millón a más de millón y medio de matriculados (en concreto 1.526.000 estudiantes) de los cuales un 96% estudian en universidades públicas. Asimismo, estos centros del saber y la cultura están atendidos por 70.000 docentes.

Históricamente, la Universidad es el núcleo del que surgen los cuadros directivos de un país y es por ello que la posible existencia de desventajas en el acceso a ésta sea especialmente grave. En concreto, a la misma sólo llega uno de cada cuatro alumnos de secundaria.

Pero, curiosamente, la Universidad es un espacio aparte en el estudio del Capital de relación y ello es debido a que el origen social tiene una escasa o nula influencia en el éxito académico, aunque sí influye dicho factor «ex ante» en el acceso y «ex post» en la posibilidad de inserción laboral, pero no durante ¹¹¹. Durante la estancia en la Universidad, para el rendimiento académico en sí, el

¹¹⁰ PIORE, M. J., (comp.), (1983), «Paro e inflación», Madrid, Editorial Alianza, colecc. Universidad, n.º 375, en OSTERMAN, Paul, *La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes*, pp. 246 a 260.

¹¹¹ LATIESA, Margarita, (1992), *La deserción universitaria: Desarrollo de la escolaridad en la enseñanza superior*, Madrid, Ed. CIS, Siglo XXI editores, colecc. Monografías, n.º 124, p. 43. En este mismo libro, LATIESA llega a una serie de conclusiones que aquí apuntamos:

- El patrimonio cultural de la familia es determinante en las edades jóvenes de escolarización y poco a poco deja lugar a los factores económicos.
- El origen social no sirve para predecir el abandono de los estudios universitarios: «En resumen, el origen social tiene nula o escasa influencia en el éxito en la Universidad, pero sí influye en dos procesos, uno anterior y otro posterior al tránsito en la Enseñanza Superior (p. 43).
- Una vez seleccionados previamente por el origen, los que llegan a la Universidad sí se distinguen por las elecciones que hacen de las carreras y por las elecciones que efectúan después de abandonar; aunque siempre la influencia a nivel universitario es menor que en los niveles primarios y secundarios.»

Así también «Se observa que las tasas de abandono son mayores cuando el nivel de estudios de los padres es menor, sucediendo esto en el caso de los estudios de ciclo corto como en los de ciclo largo, pero NO en el de los estudios de post-grado», en TOHARIA y ALBERT, «El abandono o la persistencia en los estudios universitarios», *op. cit.*, p. 199.

origen social no es determinante, aunque sí lo es la adscripción a las distintas vías que la Universidad como tal ofrece para cursar los estudios. Es decir, teniendo en cuenta que un 15% de los alumnos procede de las clases baja o media-baja, un 40% de la clase media y un 45% de las clases media alta y alta, la segmentación en la elección está polarizada; de esta manera, es el ámbito de las escuelas universitarias donde se concentran los hijos procedentes de padres de clases baja o media-baja, mientras, en contraposición, las escuelas técnicas superiores están pobladas, en su mayoría, por las clases medias funcionales altas (como ocurre en las facultades y en el conjunto de la Universidad), la clase capitalista y, en último término, las clases medias funcionales bajas. Asimismo, sólo un 4% de los estudiantes de dichas escuelas procede de familias obreras ¹¹². Existe, pues, una polarización determinada por las expectativas, donde los criterios de elección tienen horizontes distintos, y así, las clases baja y media-baja tienden a carreras «fáciles» y con cierta carga «cultural», así como las clases media-alta y alta se orientan hacia estudios con visión de utilidad (sin entrar en su estudio detallado apuntaremos como curiosidad que esta polarización se da también en el origen social de los profesores de los ámbitos universitarios ya citados).

Además de lo expuesto y que completa lo anterior, las estadísticas históricas universitarias indican que al menos la tercera parte de los estudiantes fracasa y decide abandonar la carrera a partir del tercer curso y sólo uno de cada cuatro consigue su título en el mismo número de años que de cursos. Asimismo, la regularidad en los estudios implica una considerable independencia financiera y el acceso a la enseñanza superior de personas con escasos medios económicos o con inestabilidad con respecto a la realización de sus estudios es causa fundamental del abandono. Esta situación se ha pretendido paliar con una acertada política de becas, en cuanto a su número y cuantía, aunque cuestionable en cuanto a su asignación ¹¹³.

Por tanto, el acceso a la Universidad y su posible continuidad provocan una serie de filtros que, una vez superados y en posesión de una determinada titulación, permiten estar en disposición de acceder a un puesto de trabajo con mayores posibilidades de éxito que aquellos que no lo han obtenido. Y como ya hemos visto, la Universidad no es usada por igual ni de igual manera por las distintas clases sociales. En paralelo, la red de relaciones sociales secundaria (que tiene una gran

¹¹² En datos de 1997, el 15% de la población universitaria procede de familias de clase baja o media-baja según consta en el «Informe sobre la situación de los estudiantes universitarios en España», Instituto Demoscopia para el *Diario El País*, publicado en abril de 1997. Encuesta realizada sobre 4.000 estudiantes en 34 universidades.

¹¹³ «Además, la insuficiente equidad del sistema, se hace más notoria al tener en cuenta, por una parte, que el porcentaje del gasto público que se dedica a becas y ayudas al estudio en España es muy inferior al promedio de la UE y, por otra, como se muestra en algunos estudios [ALDÁS y URIEL, 1999, «Equidad y eficiencia del sistema español de becas y ayudas al estudio», IVIE, Valencia; y CALERO, J. (1996), «Financiación de la educación superior en España: sus implicaciones en el terreno de la equidad», Fundación BBV, Madrid] entre los alumnos que se están beneficiando de la subvención pública que reciben las universidades –cerca de los dos tercios de sus ingresos– son mayoría los pertenecientes a las familias con mayores niveles de renta», MARTÍN, C, «El capital humano y la eficiencia y calidad del sistema educativo en España», en *Capital Humano y Bienestar Económico*, *op. cit.* p. 14. *Vid.*, asimismo en dicha publicación las declaraciones de la Ministra de Educación doña Pilar del Castillo en «Problemas y perspectivas de la educación en España»: «El sistema de becas, por otra parte, presenta dos serios inconvenientes: un porcentaje cercano a la mitad de las becas las obtienen familias que ocultan su verdadero nivel de ingresos, al mismo tiempo que su monto total en España es inferior a la media de la Unión Europea», p. 314.

deuda con la red primaria básica dado que un 31% de los alumnos de la Universidad manifiesta que mantiene relaciones habituales de amistad con personas que conoce desde el colegio o el Instituto y que, a su vez, aumenta en un 21% su red a partir de la estancia en la Universidad) se va constituyendo con personas de su mismo horizonte sociocultural. Habíamos puesto de manifiesto cómo, en el período de permanencia en el ámbito universitario, los condicionantes «ex ante» no eran relevantes para el éxito académico. En el momento anterior, antes de la entrada, sí se manifestaban una serie de situaciones que podían orientar la elección de la carrera tales como los niveles económicos y culturales de partida, la preferencia familiar sobre la elección de la carrera, las expectativas de futuro y de inserción laboral, etc. Pero es en la fase «ex post» al tránsito universitario en sí donde comienza a tener una influencia decisiva la red de relaciones que configura el substrato para la puesta en funcionamiento del Capital de Relación en la probable primera introducción laboral.

En principio, esta introducción es más fácil para aquellas personas que poseen una titulación universitaria, como lo demuestran las cifras aportadas por la EPA en los años 1994 y 1995, las cuales concretan las tasas de paro para los universitarios en poco más del 25% frente al 56% que afectan a las personas sin estudios demostrables. En datos del primer trimestre de 2001 según la misma EPA, el nivel de paro entre las personas sin estudios demostrables se mantiene en cifras del 57% mientras en los universitarios se reduce al 14% ¹¹⁴.

La dificultad en la inserción laboral de los jóvenes está provocando dos fenómenos muy concretos: por un lado, la prolongación de la estancia en el sistema educativo; éste es su aspecto cuantitativo y, por otro, un aumento en la cualificación de los jóvenes (sobre cualificación que provoca el fenómeno del crowding out) a través de la formación de post-grado (reglada, no reglada), idiomas e informática; éste sería su aspecto cualitativo. De esta manera, los jóvenes compensan su entrada en el ámbito laboral a través de un mayor tiempo de permanencia en el sistema educativo y con un aumento de la cualificación teórica. La inversión máxima en Capital humano es la suma de la formación de base (universitaria)+ formación especial (post-grado, idiomas e informática).

Para acceder a esta situación última es preciso recurrir a la formación de post-grado, que tiene un precio determinado y que es la que, decididamente, se mide en términos directos de coste/beneficio. Así, con un título universitario poco se puede hacer ya por la posible inserción laboral, dado que las empresas valoran como elementos diferenciadores (puesto que la situación de mercado se lo permite) los estudios complementarios, tales como masters, cursos de especialización, los idiomas y el conocimiento y uso de los medios informáticos ¹¹⁵. El acceso a este tipo de formación, y siempre que sea de cierta calidad contrastada, exige un desembolso de capital de una intensidad importante. Asimismo, algunos de estos estudios permiten o facilitan la posible realización de prácticas en

¹¹⁴ «Economía, trabajo y sociedad: Memoria sobre la situación económica y laboral 1995», (1996), Madrid, Consejo Económico y Social, pp. 377 y 378. Fuente segunda: EPA, primer trimestre de 2001.

¹¹⁵ Memoria del CIS, (1996) *op. cit.*, pp. 295 a 296.

empresas, lo cual lleva a la adquisición de una determinada experiencia laboral, segundo factor que configura el acceso a escalas salariales más elevadas y, por lo tanto, entrar de lleno en la rueda del mercado laboral (donde, como ya sabemos, lo importante, al principio, es introducirse). Si a todo lo expuesto anteriormente, le añadimos lo importante que resulta un comienzo laboral adecuado, se completaría la inserción con el tercer factor necesario (el nivel de formación adquirido en el puesto de trabajo), debido a que las empresas grandes facilitan mayores niveles de formación profesional que las pequeñas.

En conexión con todo lo expuesto y al hilo de lo manifestado por el trabajo denominado «Estudio de Inserción laboral de los titulados de la Universidad Carlos III de Madrid» los contactos personales son la manera más habitual de encontrar empleo por parte de los universitarios recién titulados. También en otros ámbitos de la formación, tal es el caso de la Formación Ocupacional, la fórmula de búsqueda de empleo más utilizada (y también la más exitosa) es la que se propicia por las relaciones de tipo personal, a las que recurre casi un 50% de las personas ¹¹⁶.

Por tanto, si bien el peso específico de la formación universitaria para el acceso al primer empleo es de mayor importancia que la no obtención de una titulación de grado medio o superior, a igualdad académica, el tener un Capital de Relación disponible (bien para el acceso al período de post-grado, bien por la posibilidad de que dicho acceso se genere a través de los contactos personales) resulta decisivo en momentos donde el ajuste entre el sistema educativo y el mercado laboral no es muy preciso. De esta manera, la futura inserción laboral y profesional no depende, exclusivamente, del sistema educativo en sí, sino de la estructura del mercado de trabajo de cada país y de sus fórmulas de acceso. La adherencia, el patrocinio de, la pertenencia a (la conexión entre el acceso a una vía social, su desarrollo y la cercanía a grupos restrictivos con capacidad de decisión social) permiten la preservación de un modo de vida y convierten los beneficios sociales adscriptivos en designativos, llegando incluso a ser tenidos por los mismos sujetos como propios. De manera más sencilla, un proceso determinado compuesto por acciones externas al sujeto y que facilita el acceso al mercado laboral, acaba siendo considerado como un conjunto de cualidades propias y personales por parte de aquellos que terminan accediendo ¹¹⁷.

¹¹⁶ «Infoempleo: Oferta y Demanda laboral en España», (1997), Madrid, Círculo del Progreso. *Vid.* asimismo, el «Informe de educación superior y empleo en los titulados superiores en España», 2001, Bruselas, Publicaciones de la Unión Europea, coordinado el estudio en España por GARCÍA-MONTALVO, José y GINÉS MORA, José: «Los titulados españoles son los que menos partido laboral sacan de sus estudios universitarios, los que más utilizan sus contactos personales para encontrar empleo (con un éxito del 50%) y los que peor valoran la formación que recibieron en la Universidad».

¹¹⁷ BAENA DEL ALCÁZAR, J. *Elites y conjuntos de poder en España (1939-1992): un estudio cuantitativo sobre el Parlamento, Gobierno y Administración y Gran Empresa*, 1999, Madrid, colecc. Semilla y Surco, serie de Ciencia Política, Ed. Tecnos.

El libro de BAENA consigue «comprobar mediante una investigación comparable, teniendo en cuenta su método empírico, a las realizadas por las ciencias experimentales, la existencia de una red de relaciones entre los conjuntos desde donde se ejerce formalmente el poder político y económico» (p. 731); red de relaciones continua a través de los distintos períodos políticos, que mantiene una conexión permanente entre los conjuntos de poder. Hay, pues, una red de relaciones imbricadas en una zona superior de la articulación de la sociedad que garantiza la continuidad de una determinada estructura social.

3.5. El caso español.

Tal como hemos apuntado en diversas ocasiones, el proceso de conversión de una sociedad tradicional en una sociedad industrializada y moderna trae consigo la tendencia a la igualdad en las posibilidades de inversión en Capital humano y no humano. El reducto se encuentra en el Capital de relación, que pervive como un elemento que favorece el mantenimiento de los privilegios de clase y que imposibilita una mayor movilidad social. El capital de relación es, en la actualidad, un elemento fundamental en el momento de la integración en el mundo laboral en una sociedad como la española, sobre todo a la hora de acceder a puestos de gran relevancia y trascendencia tanto social como económica o, una vez inserto, en la posibilidad de realizar un desarrollo profesional de mayor alcance. Ello es debido a una serie de condicionantes que caracterizan a la sociedad española. No se puede ocultar que todavía España sigue siendo un país de movilidad reducida, elites cerradas y donde la educación tiene una función reproductiva, a pesar de los grandes cambios que se han producido en los últimos años, una sociedad en transición desde cerrada a abierta. Tres grandes líneas vamos a trazar para examinar los condicionantes que como tales mencionamos:

Aspectos estructurales: En contraposición a nuestros vecinos del norte, la industrialización y la desagrarización fueron en España fenómenos tardíos, es más, aún son fenómenos recientes. Así, casi sin haber completado del todo la industrialización, España se incorpora a los actuales movimientos de desindustrialización y desurbanización, tratando de digerir la profunda renovación social e ideológica que todos estos procesos conllevan. En línea con los planteamientos de los estudios que enfatizan la influencia del Capital Humano en el desarrollo económico y social de las naciones, se puede observar en el caso de España un cierto retraso en el proceso de alfabetización (que se demora hasta bien entrado el siglo XX) en comparación con los países desarrollados, así como una tendencia, muy propia de países subdesarrollados, de sobreinvertir en los estudios superiores, uno de los obstáculos más serios para el desarrollo de un sistema educativo equilibrado ¹¹⁸.

De esta manera, conviven en España situaciones típicas de la era industrial propiamente dicha con otras de etapas posteriores. Todo ello es consecuencia del paso de una sociedad compuesta, en su mayoría, por clases medias-bajas (del tipo 3 y con un índice de igualdad del 80%) a una sociedad canónica de clases medias (del tipo 4 con un índice de igualdad del 93%) aunque habiéndose partido, en su momento, de una sociedad gradual de clases bajas, todo ello según la clasificación aportada por KELLEY, EVANS y KOLLOSI ¹¹⁹.

¹¹⁸ NÚÑEZ, Clara Eugenia (1992), *La fuente de la riqueza: Educación y desarrollo económico en la España Contemporánea*, Madrid, Editorial Alianza, colecc. Universidad, n.º 707. Vid. pp. 323 a 325.

¹¹⁹ KELLEY, J. y KOLOSI/EVANS, M.D.R., (1992), «Images of class: public perceptions in Hungary and Australia», *American Sociological Review*, 57; 3, pp. 461-482. Citado por NOYA, Francisco Javier, «Justicia distributiva: actitudes, posiciones sociales y consecuencias políticas en España», p. 129, en AA.VV., (1996), «Perspectivas teóricas y comparadas de la igualdad, II.º Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza», Madrid, Fundación Argentaria, colecc. Igualdad, volumen IV, Visor Distribuciones.

Aspectos sociales: La existencia de un substrato rural (no únicamente agrario) que todavía pervive en la sociedad española, consecuencia de las políticas migratorias internas de los años sesenta y setenta, que propiciaron un gran éxodo rural al mundo urbano. Fruto de todo esto fue el desarrollo trasterrado de una serie de comportamientos hondamente rurales (tales como el pragmatismo, la recusión al grupo primario y la familia entendida como elemento de base de las relaciones ¹²⁰, que, confundidas en el marco urbano, perviven como actitudes arraigadas y ampliamente practicadas: la cooptación, el patrimonialismo, el clientelismo, el intercambio de favores, la intervención interesada, etc.

La familia cumple, así, una función de cobijo que suplanta a la seguridad social moderna (como ocurre en el caso concreto de la asistencia social a los ancianos, cuya responsabilidad cae, mayoritariamente, en las espaldas de las familias, en concreto de las mujeres) y que configura un concepto de patrimonialización en las relaciones habidas entre padres e hijos. Las familias constituyen una tipología (nutrida de la familia adélfica propia del ámbito rural) que las convierte en una suerte de Seguridad Social de corte tradicional. La concepción patrimonial y que, en algunos casos, tiende al mantenimiento de la herencia social y cultural, propicia unas relaciones filiales donde los progenitores conciben la educación de sus hijos como una actividad de corte empresarial que busca una rentabilidad directa sobre la inversión realizada.

Aspectos Económico-Laborales: El mercado laboral español es bien conocido que presenta una serie de características, ampliamente estudiadas, que favorecen el recurrir al Capital de Relación como «instrumento» de apoyo para la introducción en el mismo. Entre tales características se encuentran: el ser un mercado con fuertes distorsiones estructurales, con un alto grado de proteccionismo e intervención, condicionado por unas circunstancias demográficas muy específicas que propician un alto nivel de paro (comparado con el entorno europeo más inmediato) en la actualidad, sobre todo en las capas más jóvenes y que, como consecuencia, segmentan a los trabajadores en fijos y en eventuales, con características laborales y salariales, en ocasiones, totalmente opuestas. El mercado de trabajo en España, que había permanecido casi estancado desde finales de los años setenta, se manifiesta con una limitada capacidad para generar empleo, lo que trae como consecuencia que, en una sociedad como ésta, para mantener la rentabilidad del Capital humano y no-humano invertidos, se tienda a recurrir en gran medida al uso del Capital de Relación (muy propio de una sociedad en transición). Asimismo, y espoleado por la situación de crisis, recurrir al Capital de Relación permite el elemento diferencial que facilita la entrada en el mercado laboral, al objeto de asegurarse la rentabilidad esperada en función del capital invertido.

¹²⁰ GARCÍA SANZ, Benjamín (1997), *La sociedad rural ante el siglo XXI*, Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, serie estudios, n.º 125, pp. 418 a 421. Para el análisis de los éxodos rurales y sus consecuencias, *vid.* ALFONSO CAMARERO, Luis (1996), *Del éxodo rural y del éxodo urbano: ocaso y renacimiento de los asentamientos rurales en España*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, colecc. estudios, n.º 81, pp. 294 a 311. «Una reflexión sobre el medio rural español no puede obviar las grandes transformaciones habidas en el seno de una sociedad global que se convierte en sociedad avanzada, según unos, o en sociedad post-industrial, según otros. Estas transformaciones han sido y son, aceleradas» (p. 391).

3.6. Conclusiones.

Hemos analizado el concepto de Capital de Relación en torno a dos ideas concretas aunque conectadas; la primera, ver cuál es su incidencia en el conjunto del Capital humano en general y la segunda, conocer cómo funciona en un momento de inversión puntual, que especificamos en el comienzo de la inserción laboral, así como cuáles son sus causas concatenadas. Pero también habremos de abordar las consecuencias.

De esta manera, y a modo de conclusiones, planteamos:

- a) El Capital de Relación es un elemento exento para su estudio específico dentro de la concepción sobre el Capital humano. Está, asimismo, en la base de algunos de los procesos de desigualdad social, sobre todo de aquellos que se manifiestan más directamente en el mundo laboral.
- b) El concepto de Capital de Relación es, para las familias actuales, en lo que afecta a los aportes económicos que realizan sobre los hijos, el tránsito de una concepción de ahorro a una de inversión, pasando, eso sí, por la de consumo (Ahorro-Consumo-Inversión). Por tanto, en la inversión de futuro que realizan los padres con respecto a su prole, el uso del Capital de relación se presenta como una fórmula para recuperar o afianzar dicha inversión (un retorno interno de la inversión realizada).
- c) El recurso reiterado al Capital de Relación está en la base de la desigualdad social que se traslada de manera directa a las empresas y a las organizaciones y que permanece como reducto en una sociedad en trance de transformación hacia una estructura de corte post-industrial. Por ello y para paliar su influencia (como ya sucede en el caso de los Capitales Humano y No-Humano), es preciso influir en la estratificación ocupacional antes que en la social. El Capital de Relación en su aplicación a la primera entrada, procede del capital asignado (de manera adscriptiva) o Capital de Relación primario. En una época de crisis como la actual la recurrencia a dicho Capital de relación primario se hace más acusado, dado el interés que los padres tienen en hacer menor el impacto del tiempo sobre la inversión realizada sobre los hijos.
- d) Por ello, el mercado de trabajo, en el momento de inserción en el mismo, ha de descontar el efecto de la influencia del Capital de Relación, puesto que, a nuestro juicio, un mercado con gran cantidad del mismo en circulación resulta un mercado ineficiente (cuando menos, con un bajo grado de eficiencia), aunque dicha ineficiencia esté asumida socialmente. De ello debe ocuparse la Responsabilidad Social Corporativa Interna.
- e) Por tanto, y como consecuencia última en los procesos de selección para la incorporación a las organizaciones sociales y empresariales se han de tener en cuenta criterios de contabilidad en los cuales se considere en el activo total aportado por la nueva adquisición, la

dotación que proviene del uso del Capital de Relación, con el fin de evitar procesos de discriminación. Consiste, pues, en generar una contabilidad de recursos aportados como activo personal por parte de las nuevas entradas, donde se tenga en cuenta en su justa medida el aporte de talento, de formación y de posibilidades de futuro, más que las donaciones externas actuales. En definitiva, de medir de manera adecuada la aportación de recursos subjetivos personales (talento, motivaciones y actitudes) frente a la preeminencia en la consideración de los recursos objetivos (recursos económicos, culturales y sociales) que aportan los individuos en el mundo laboral y organizativo. Consideramos, por tanto, que si no existe un desarrollo social conveniente no es posible el desarrollo económico. A cuestiones como éstas, además de, por supuesto, a la explotación, es a lo que se dedicará en parte la Responsabilidad Social Empresarial Interna y que residirá en las políticas de Recursos Humanos de las organizaciones.

III. A MODO DE RESUMEN

Quisiéramos concluir con una serie de consideraciones que, a modo de conclusión, pretenden compendiar lo anteriormente planteado así como enmarcar el futuro de la Responsabilidad Social Corporativa. Para poder realizar mejor el resumen, lo dividiremos en tres partes, a saber, la Responsabilidad Social Corporativa en general, la Responsabilidad Social Corporativa Interna y las implicaciones que todo lo anterior tiene para los departamentos de Recursos Humanos.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN GENERAL:

1. Así como sucedió con la Calidad Total (TQM), con la relación con los Clientes a través de sistemas tecnológicos (CRM), con la conciencia medioambiental, y con otras muchas tendencias organizativas, la Responsabilidad Social Corporativa no sólo es inevitable, sino que será algo más que una moda. Es una tendencia marcada de origen por las reivindicaciones sociales que la sustentan. Enlaza, asimismo, con cierta tendencia intelectual que manifiestan en este momento las organizaciones (y que tiene su correlato en la sociedad con la línea que se observa actualmente de sustituir el paradigma de la autoestima por el del autocontrol responsable, basado en el mismo sentido de la responsabilidad, el respeto debido al otro, el apropiado ajuste de metas así como en la correcta ponderación de lo real).
2. Estamos asistiendo a un nuevo concepto de empresa, radicada, a todos los efectos, en la sociedad, que interacciona con ella y donde, no existiendo todavía un dividendo social como tal, ésta recibe de la comunidad una serie de beneficios e incentivos que no debe dilapidar o mal emplear. Por ello, la Sociedad y el Estado están en su perfecto derecho de exigir a las empresas la Responsabilidad Social Corporativa. En definitiva, la línea divisoria entre

- la Sociedad, el Estado y las empresas, a efectos de responsabilidad social, está, cada día, más difusa. La gestión de la reputación, uno de los activos del Capital intangible, tendrá, cada vez, mayor importancia.
3. El triunfo de los sistemas de gestión que pretendieron aminorar los gastos, debido a que el ingreso está cada vez más luchado por parte de las organizaciones, conectado con la teoría compartida por casi todo el mundo de las limitaciones de los recursos, han ido creando un caldo de cultivo en el que la repercusión económica de los desaciertos organizativos, las injerencias sociales indebidas o los continuos ataques al medio ambiente, deben tener su justa corrección.
 4. La transformación que se ha producido desde la asistencia social soportada por la buena voluntad y los criterios religiosos hasta las directivas comunitarias que fundamentan la Europa Social actual. El coste de las actuaciones sociales no sólo va a depender directamente del Estado, sino que las empresas también deben realizar aportaciones. Además, el peso de los medios de comunicación, con una cobertura ya global, supone un elemento de control y supervisión con un gran poder de convocatoria y de señalamiento para cualquier tipo de actuación no acorde con la legalidad o la moral.
 5. El respaldo institucional que ha supuesto la puesta en marcha tanto de la Agenda Social como el Libro Verde o el Pacto Mundial promovido por la ONU, dan carta de autoridad a todas las iniciativas que consolidarán a la Responsabilidad Social Corporativa como una necesidad económica y social en los países desarrollados. Ello entronca con el actual enfoque de la sostenibilidad, el cual plantea soportar el negocio a largo plazo integrando dimensiones ambientales, económicas y sociales, con una nueva concepción estratégica basada en acrecentar el valor de la compañía combinando los principios estratégicos y la gobernabilidad corporativa con criterios de integridad y de ética.
 6. Y no olvidemos que, siguiendo a Adam SMITH, las actuaciones inmorales, inadecuadas, irresponsables, en el fondo son ineficiencias económicas que, a medio o largo plazo, acaban teniendo repercusiones directas.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA INTERNA:

1. Las iniciativas puestas en marcha sobre la Responsabilidad Social Interna convergen en el interés por el Recurso Humano organizativo, entendido éste como el más importante en la era del conocimiento y la información. Plantear normas de actuación responsables con el Capital Humano es la lógica consecuencia de querer llevar a cabo prácticas convenientes con el personal.
2. El incentivo de las cuestiones «espirituales» en las organizaciones ha llevado a éstas a plantearse puntos de partida (Misión) y puntos de llegada (Visión) que se han ido plasmando en un conjunto o repertorio de Valores que deben regir las firmas. Ello se ha concretado en

Códigos éticos y Códigos de conducta que, cada vez más, son habituales en las organizaciones. En estos momentos, los grandes valores y los grandes conceptos son los que están sirviendo de orientación a las organizaciones.

3. La igualdad como ideal es algo que ha de estar presente en toda sociedad que pretenda avances sostenidos. Como hemos comentado, la igualdad absoluta es prácticamente imposible de conseguir, pero ello no debe servir como excusa. Las facetas concretas de la no igualdad, de la desigualdad, son los males que, en nombre de la libertad intrínseca al ser humano, han de ser combatidos. La explotación es algo que ya consideramos como inadmisibles, pero es la discriminación el reducto de la desigualdad que, a través de sus diversos matices, exige ser abordada para su erradicación.
4. Como ya hemos analizado, la discriminación tiene un marco social, económico y cultural que la determina. Pero las organizaciones no pueden parapetarse en situaciones sobrevenidas, sino que, por la presión social, han de afrontar actuaciones que permitan erradicar la discriminación, tanto la absoluta como la relativa. Si la sociedad asume hábitos democráticos y fomenta la resolución y la eliminación de las injusticias, las empresas no pueden vivir de espaldas a estas realidades.
5. Así como las empresas han desarrollado planes para eliminar la explotación y la discriminación, sobre todo la absoluta (tal es el caso de la puesta en marcha de programas de igualdad de oportunidades para las mujeres) tendrán que afrontar planes para hacer menor la desigualdad relativa.

IMPLICACIONES PARA LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS:

1. Los departamentos de Recursos Humanos no pueden permanecer ajenos a todas las circunstancias apuntadas. Dado que su «material de trabajo» son las personas y, siguiendo al clásico, nada humano les resulta ajeno, no sólo se han de interesar por las consecuencias de la Responsabilidad Social Corporativa Interna sino por todas las implicaciones que ella trae consigo.
2. Cada vez se pone más de manifiesto la importancia que para las organizaciones tiene el cuidado de su personal, tanto como imagen para atraer a los mejores como para retener a los ya acogidos. Actuaciones indebidas no sólo ahuyentan a los posibles interesados sino que también animan a los que todavía permanecen a abandonar las organizaciones.
3. La ineficiencia en los procesos de actuación empresarial se manifiesta de diversas maneras. Una de ellas, la que hemos analizado, se orienta a la inserción organizativa y a todos los condicionantes previos que la determinan. Los departamentos de Recursos Humanos no pueden permanecer ajenos a estas realidades, dado que, en mayor o menor medida, les acaban afectando así como creando una imagen determinada dentro de las organizaciones.

4. Como ya se ha repetido en varias ocasiones, España es un país en transformación, en tránsito de una sociedad cerrada a una sociedad abierta. Hasta ahora, de manera general, no se nos habían dado problemas de explotación e incluso de discriminación evidente de manera muy directa. De todas maneras, la reducción de la desigualdad en una sociedad no todavía igualitaria presenta numerosos problemas. De este modo ¿qué pasará cuando la segunda generación de inmigrantes envíe a sus hijos a la universidad y éstos estén sobradamente preparados para afrontar puestos de responsabilidad en las empresas? ¿Podremos seguir considerándonos un país no racista? En menos de veinte años lo sabremos.

5. Por todo ello, que las empresas adopten criterios como los que la norma «Investors in People» a través de los principios que la componen, es imprescindible para que la Responsabilidad Social Corporativa, en especial la Interna, acaben siendo formas habituales de relación entre las empresas y el entorno. Los departamentos de Recursos Humanos han de ser los impulsores de las iniciativas que se recogen en la Norma, así como integrar en sus programas iniciativas como las expuestas en la misma. De esta manera, en el momento en que las organizaciones, en especial las lucrativas, deseen poner en marcha planes de Responsabilidad Corporativa, deberán contar y radicar dichos planes en las unidades de Recursos Humanos, cuando menos en la faceta interna.