

LA INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESAVORECIDOS COMO ELEMENTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

GRUPO DE TRABAJO SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Proyecto EQUAL LAMEGI

ABSTRACT

Este artículo recoge las propuestas realizadas recientemente, desde el Grupo de Trabajo sobre Responsabilidad Social del proyecto EQUAL LAMEGI, a la subcomisión del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, encargada del desarrollo de un «libro blanco» sobre la materia de Responsabilidad Social Empresarial. El objetivo de las propuestas realizadas es fomentar la consideración de la inserción laboral de colectivos en riesgo de grave exclusión como un elemento a contemplar en la definición de Responsabilidad Social de las empresas.

Artikulu honetan, egin berri diren proposamenak jaso dira. Hain zuzen ere, proposamenok EQUAL LAMEGI proiektuaren Gizarte-erantzukizunari buruzko lan-taldeak Lan eta Gizarte Gaietarako azpibatzaordeari begira egin ditu, Enpresaren Gizarte-erantzukizunari buruzko «liburu zuria»ren garapenaren gaineko arduraduna dena, hain zuzen. Proposamen horien xedea modu larrian baztertuta geratzeko arriskuan dauden taldeak lan-munduan murgiltzeko ideia enpresen Gizarte-erantzukizunaren definizioan aintzat hartzeko osagai gisa sustatzea da.

This article considers the recent proposals by the Social Responsibility Work Group of the EQUAL LAMEGI project to the sub-commission of the Ministry of Employ-

ment and Social Affairs, entrusted with preparing a white paper on Corporate Social Responsibility. The objective of the proposals is to encourage the consideration of the work placement of job seekers at serious risk of exclusion as an aspect to be contemplated in the definition of the Social Responsibility of the companies.

1. Introducción

El presente artículo recoge las propuestas realizadas recientemente, desde el grupo de trabajo sobre Responsabilidad Social del proyecto EQUAL LAMEGI, a la subcomisión del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, encargada del desarrollo de un «libro blanco» sobre la materia de Responsabilidad Social Empresarial. El objetivo de las propuestas realizadas es fomentar la consideración de la inserción laboral de colectivos en riesgo de grave exclusión como un elemento a contemplar en la definición de Responsabilidad Social de las empresas.

El artículo se estructura en base a tres apartados. En el primero, se presenta el Proyecto EQUAL LAMEGI ya que ha sido precisamente uno de sus grupos de trabajo el encargado de reflexionar sobre la inserción laboral de colectivos desfavorecidos como elemento de responsabilidad social. En el segundo y tercer apartado se van desplegando las consideraciones y argumentaciones, las principales conclusiones y las propuestas concretas para que la promoción de la inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos sea un elemento a incluir en la responsabilidad social de las empresas y la contratación pública se convierta en un elemento facilitador de la misma.

2. El proyecto EQUAL LAMEGI

Lamegi es un proyecto perteneciente a la iniciativa europea EQUAL II (2005-2007), en su eje I, que se centra en la Inserción y reinserción, para facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todas las personas. Tiene como finalidad:

- Crear una estructura de carácter social que implemente los mercados sociales de empleo y cláusulas como herramientas para favorecer la inserción socio laboral.
- Experimentar **mercados sociales** de empleo.
- Experimentar herramientas para favorecer el uso de las **cláusulas sociales** en la Administración.
- Consolidar las **empresas de inserción como grupo** social organizado.
- Experimentar la inclusión laboral como un elemento de la **responsabilidad social** en colaboración con empresas privadas.

Todo ello, fomentando:

- la participación de las personas en el proceso.
- la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- la dimensión transnacional el proyecto.
- el diseño para todas las personas.
- la aplicación de NTICs.
- la evaluación como instrumento de mejora continua.

Para conseguir sus objetivos, este proyecto cuenta con el esfuerzo y aliento de una **Agrupación de Desarrollo** formada por:

- **Representante** del proyecto.
Gobierno Vasco, como representante del proyecto. (Dpto. de Justicia, trabajo y Seguridad social, Dirección de Empleo y Formación).
- Entidad **Coordinadora**.
Asociación **Berritzapen**, formada por la **Agiantza**, **Caritas**, **Sartu** y Fundación **Peñascal**, entidades de reconocido prestigio en el tercer sector por sus actividades a favor de la inclusión, que ya promovieron el anterior proyecto EQUAL I ITUN (que se desarrolla en el período 2002-2004).
- **Diputaciones Forales**.
 - Diputación Foral de Gipuzkoa (Dpto. de Derechos Humanos, Empleo e Inserción social).
 - Diputación Foral de Bizkaia (Dpto. de Empleo y Formación).
 - Diputación Foral de Alava. (Instituto Foral de Bienestar Social).
- Entidades **financieras**.
 - BBK Gazte Lanbidean Fundazioa.
 - Fiare Fundazioa.
- **Redes Institucionales**, Municipales y Comarcales.
 - EUDEL. Asociación de Municipios Vascos.
 - GARAPEN. Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo Local.
- **Universidades**.
 - UPV-EHU. Escuela Universitaria de Relaciones Laborales.
 - Universidad de Deusto. Escuela Universitaria de Trabajo Social.
- Organizaciones **Sindicales**.
 - ELA-STV.
 - LAB
- **Redes del Tercer Sector**.
 - REAS. Red de Economía Alternativa y Solidaria.
 - EAPN. Red Europea de Lucha contra la Pobreza.

Las 4 líneas de trabajo principales (enumeradas en el cuadro de Finalidad), definen los siguientes objetivos y resultados

Mercados Sociales de Empleo

Objetivos	Resultados
<p>Experimentar la promoción de mercados sociales de empleo (a veces reconocidos como tutelados o protegidos) con una formulación propia, respecto a los incipientes desarrollos en algunas zonas de la UE, y coherente con la especificidad de la política para la inclusión social de la Administración. «Inserción mediante el trabajo reconocido de utilidad pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que el 100% de la Administración Pública Vasca disponga de un material descriptivo orientador con respecto a los mercados sociales de empleo. • Entre 15 y 20 mercados sociales de empleo, en el ámbito de la CAE, como resultado de la experimentación. • Entre 70 y 100 empleos nuevos creados en esos mercados sociales. • El 50% de ellos, en empleos de inserción. • El 65% de los empleos creados serán ocupados por mujeres.

Cláusulas Sociales

Objetivos	Resultados
<p>Analizar la forma en que se realiza la contratación pública y sugerir la mejora de los criterios de adjudicación y ejecución, abordando la introducción de cláusulas sociales en la licitación pública con el objetivo de facilitar la contratación de entidades de acción social o no lucrativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que el 100% de la Administración Pública Vasca disponga de la herramienta modelo de pliegos sobre cláusulas sociales. • Promover la incorporación de cláusulas sociales en 25 licitaciones en el País Vasco. • Que la asesoría técnica participe en el 80% de las licitaciones, con cláusulas sociales, que se realicen en el País Vasco durante el período de vigencia del proyecto.

Grupo empresarial para la inclusión social

Objetivos	Resultados
<p>Fortalecer el grupo empresarial para la inclusión social al objeto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la gestión y cooperación entre entidades. • Descubrir nuevos nichos de mercado. • Mejorar la calidad de sus servicios. • Favorecer la innovación de servicios de calidad. • Mejorar la calidad de sus empleos. • Incrementar el n.º de empleos de inserción. • Desarrollar instrumentos de economía solidaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que el grupo empresarial aglutine, al menos, al 70% de las empresas de inserción y sociales del País Vasco. • Que este grupo empresarial sea reconocido como interlocutor válido en los desarrollos posibles que compete a las empresas de inserción, a la economía social, al bienestar social, ante la administración pública vasca. • Consolidación de las empresas en términos de número de empresas, número de empleos, volumen de facturación y nivel de aplicación de las herramientas de gestión. • Alcanzar el 65% de empleos ocupados por mujeres en las empresas del grupo.

Inserción laboral de colectivos desfavorecidos como elemento de Responsabilidad Social

Objetivos	Resultados
<p>Experimentar, en colaboración con la empresa, la inclusión laboral como un elemento de la responsabilidad social, al objeto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar a personas en situación de exclusión a las empresas privadas. • Facilitar la subcontratación de los servicios de empresas de inserción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que el 50% de las empresas del País Vasco que hayan mostrado interés en responsabilidad social (con documentación relativa), dispongan de una información sobre la inserción laboral de personas en situación de exclusión • Que 10 de esas empresas introduzcan el elemento de inserción laboral en su plan de responsabilidad social. • Que el 50% de esas empresas contraten a personas en situación de exclusión y/o subcontraten servicios a empresas de inserción y sociales.

Este cuarto grupo, formado por las siguientes entidades (EAPN Euskadi, Asociación Berriztapen, REAS Euskadi, BBK Gaztelanbidean Fundazioa, Fiare Fundazioa, Universidad de Deusto, Universidad del País Vasco y Agiantza Elkarte), considera adecuado plantearse la formulación de las dos propuestas siguientes, dentro de su marco de trabajo:

- Promoción de la inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos a través de la Responsabilidad Social Empresarial
- La contratación pública como facilitadora e impulsora de la Responsabilidad Social Empresarial.

3. Promoción de la inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos a través de la RSE

3.1. Consideraciones y argumentaciones

Pobreza y Desempleo

Según el INEM, en febrero de 2006 el número de personas desempleadas era de 2.169.000 personas. Según una reciente investigación auspiciada por la organización Caritas y la Fundación FOESSA, son ocho millones y medio las personas en situación de pobreza en España. El umbral pobreza se define por debajo del 60% de la renta mediana nacional equivalente. Según el Instituto Nacional de Estadística uno de cada cinco residentes en España gana menos de 400 euros mensuales

Exclusión Social e Inserción Laboral

La lucha contra la exclusión social es uno de los seis objetivos de la política social de la Unión Europea, según lo dispuesto en el artículo 136 del Tratado Constitutivo de la Unión. En España se han aprobado dos Planes de Acción de Inclusión Social, entre cuyas medidas y prioridades se encuentra el acceso al empleo. Por otra parte, la exclusión social aparece asociada a la pobreza absoluta o extrema, aunque no se agota con este concepto. Las personas en situación de exclusión social padecen un conjunto de carencias multifactoriales: empleo, educación, formación, vivienda, renta, salud, apoyo familiar, recursos asistenciales, o integración cultural y social.

El desempleo actúa como causa de exclusión, pero asimismo el trabajo remunerado se configura como uno de los instrumentos más eficaces de inclusión social, prueba de ello es la prioridad de las políticas de cohesión social a través del empleo que se realiza desde instancias locales, autonómicas, nacionales y europeas. En este contexto, la generación de oportunidades de empleo destinadas a colectivos desfavorecidos se constituye en una de las herramientas de incorporación más eficaces en la lucha contra la exclusión social. Si bien el acceso al empleo no es la única vía para conseguir mejorar la situación de dificultad de algunos colectivos, sí que es considerado como un instrumento valioso de integración ya que permite no sólo mejorar la estabilidad económica, sino también la autonomía personal, la autoestima, la creación de relaciones sociales y el acceso al sistema de protección social, es decir procurando el acceso a la esfera económica de la sociedad, se facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural, etc).

La inserción laboral surge en España durante los últimos veinte años para responder a la necesidad de paliar el problema de la exclusión social y la pobreza. El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social señala en su objetivo 1.1. «El fomento del acceso al empleo para las personas en situación o en riesgo de exclusión». Pero lamentablemente el mercado laboral resulta altamente competitivo y en consecuencia excluyente para las personas y colectivos con especiales dificultades de empleabilidad, por lo que sus oportunidades efectivas de empleo son muy limitadas al margen de las denominadas empresas de inserción y de la economía solidaria (ver Red de Economía Solidaria en www.economiasolidaria.org).

En consecuencia resulta imprescindible que las empresas mercantiles y lucrativas coadyuven a la contratación e inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social. Nos estamos refiriendo al concepto de corresponsabilidad social, fundamental en la cohesión social y básico en el marco conceptual de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Referencias

El Libro Blanco de políticas sociales europeas, se pone de relieve la existencia en la Europa desarrollada de una creciente fractura social y la necesidad de luchar

para disminuirla y para potenciar la cohesión social. El Libro Blanco sobre el «Crecimiento, la Competitividad y la Ocupación», establece como prioridad la lucha contra el paro, indicando «la necesidad de establecer nuevos mecanismos de solidaridad, que compensen las deficiencias del mercado, creando un pacto social entre los que tienen trabajo y los que no lo tienen, haciendo en definitiva, una política activa de mercado de trabajo».

La Cumbre de Amsterdam en junio de 1997, posteriormente ratificada por los Consejos Europeos de Luxemburgo y Viena en 1997 y 1998, el Consejo Europeo de Colonia celebrado en junio de 1999, el informe del Comité de Empleo formulado en octubre de 1999 y las conclusiones de los distintos Comités de Expertos encargados de evaluar los programas de empleo desarrollados hasta la fecha y realizar recomendaciones, acordaron las directrices de empleo para los Planes Nacionales de Acción, donde se recogen los cuatro pilares sobre el empleo: capacidad de inserción profesional, espíritu de empresa, capacidad de adaptación e igualdad de oportunidades. A lo largo de estas directrices se impone la adaptación necesaria para atajar el desempleo de larga duración, la sustitución de medidas pasivas por activas, prestar especial atención a las necesidades de las personas con discapacidad, las minorías étnicas y otros grupos e individuos desfavorecidos y elaborar políticas preventivas y activas que faciliten su integración en el mercado de trabajo.

El Tratado de Ámsterdam en sus artículos 13 y 137 hace referencia expresa a desarrollar políticas antiexclusión y antidiscriminación. Los estados miembros han adoptado en la Carta Social Europea y en la Carta Comunitaria de los derechos de los trabajadores, una serie de derechos sociales referidos al empleo, a la protección social y a la lucha contra las exclusiones.

La reforma habida en el Reglamento 1784/1999 relativo al Fondo Social Europeo, indica lo siguiente: Art. 2.1.b): El Fondo apoyará y complementará la promoción de la igualdad de oportunidades para todos en el acceso al mercado de trabajo, con especial atención a quienes corren el peligro de quedar excluidos.

El Consejo Europeo de Lisboa, la Comisión Europea presentó el 1 de marzo de 2000 su Comunicación «Construir una Europa que fomente la integración», tomando como base la voluntad de promover la política social como un factor productivo y la integración de la promoción de la inclusión en las políticas de empleo.

Personas y colectivos desfavorecidos

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2005-2006, ha definido los grupos con mayor riesgo de exclusión social. Entre éstos se encuentran: las personas con discapacidad, las familias monoparentales, drogodependientes y enfermos de SIDA, jóvenes desescolarizados y con bajos niveles educativos, los inmigrantes, los reclusos, la población gitana, las personas maltratadas, y las

personas que ejercen la prostitución. Podríamos añadir las personas desempleadas de larga duración, o las personas trabajadoras con salarios «de pobreza».

3.2. Conclusiones

- Se podría abundar en referencias alusivas a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos en el marco de la RSE, pero sirva como ejemplo el Libro Verde de la Comisión Europea «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas», cuyo apartado 2.1.1. y relativo a la Gestión de recursos humanos indica como ejemplo de responsabilidad social: «Las prácticas responsables de contratación, en particular las no discriminatorias, podrían facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, desempleados de larga duración y personas desfavorecidas. Dichas prácticas son fundamentales para conseguir los objetivos de reducción del desempleo, aumento de la tasa de empleo y lucha contra la exclusión social previstos en el estrategia europea de empleo».
- No sólo se cuenta con teorías, sino con variadas y exitosas experiencias de inserción laboral de colectivos desfavorecidos. Analizando una evolución de la RSE, podemos afirmar que se encuentran ya caducas aquellas iniciativas voluntaristas y caritativas, cercanas al marketing con causa. Actualmente la RSE debe integrarse estratégica y transversalmente en la empresa, atendiendo por añadidura a los grupos de interés ('stakeholders'). Este cambio de enfoque, supone en la práctica que las empresas implanten acciones sociales de carácter duradero y no puntual, con indudable repercusión en los clientes/consumidores y en la opinión pública. La contratación de personas con dificultades de empleabilidad distingue a empresas inclusivas de aquellas excluyentes.
- Así, los programas de inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social son uno de los aspectos mejor valorados en el marco de la responsabilidad social, baste citar al respecto la encuesta de la Fundación Empresa y Sociedad «Influencia en las decisiones de compra, del apoyo de la empresa a actividades de interés general», donde el apoyo al empleo de colectivos desfavorecidos aparece muy destacado sobre acciones de patrocinio cultural o deportivo.
- Según se puede comprobar además en el último Informe de la Fundación Empresa y Sociedad, las empresas invirtieron en 2004 la cifra de 180 millones de euros en RSE (un 1% más que en 2003), destinados en un 28% a la inserción laboral de personas discapacitadas, seguidos de infancia y familia (25%), de países en desarrollo (23%) y de los enfermos (14%). Así pues, la inserción de personas con discapacidad sigue siendo la gran apuesta del sector y que lleva a las empresas a comprobar que, una

vez adaptadas a su puesto, las personas con discapacidad desarrollan una productividad similar a la de cualquier otra persona.

- Consideramos incongruente que las referencias y sugerencias en relación con la inserción laboral y la RSE se refieran exclusivamente a las personas con discapacidad, por lo que entendemos debe hacerse extensiva a las personas en situación o riesgo de exclusión social. Carece por completo de sentido distinguir entre personas con dificultades de acceso al empleo y la oportunidad que supone un posible Libro Blanco en España incurriría a una omisión que no responde a los esfuerzos de centenares de entidades sociales y los esfuerzos programáticos, legislativos y presupuestarios que se realizan desde diferentes instancias públicas.
- Resulta pues evidente que el empleo, además de ser el mejor instrumento de integración social es además una de las estrategias de acción social con mayor retorno para la empresa. A los beneficios de imagen, también hay que sumar los incentivos asociados a la contratación laboral de personas en situación de exclusión. Ventajas que hacen incrementar el número de empresas que apuestan por ofrecer oportunidades de empleo a personas desfavorecidas del mercado laboral; sirvan de ejemplo Adecco, la cadena VIP's, o que la Fundación Randstad ha convocado el Premio a la Acción Social 2005, una de cuyas categorías es reconocimiento a la labor que desempeñan determinadas empresas en el ámbito de la integración laboral de grupos en riesgo de exclusión, como personas con discapacidad, inmigrantes y mujeres con cargas familiares.

3.3. Propuestas concretas: promoción de la inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos a través de la RSE

- Referencia y recomendación expresa de la contratación e inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos en el marco de la Responsabilidad Social de las Empresas, como una de las acciones ejemplarizantes de la acción social de la empresa y generadora de cohesión social.
- Referencia y recomendación expresa de colaboración con entidades y empresas de inserción mediante la compra de sus productos o servicios, la contratación de las mismas, la donación de activos, la realización de proyectos en régimen de patrocinio o el patrocinio de sus actividades.
- Colaboración con los agentes sociales (servicios públicos o entidades sin ánimo de lucro) en la realización de acciones formativas que faciliten la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.
- Referencia y recomendación de la utilización por las empresas de los servicios (públicos o no lucrativos) de orientación e intermediación laboral dirigidos a la contratación laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

4. La contratación pública como facilitadora e impulsora de la RSE

4.1. Consideraciones y argumentaciones

Criterios sociales en la Contratación pública: Intenciones Programáticas

El 27 de noviembre de 1996, la Comisión Europea daba a conocer el «Libro Verde. La Contratación pública en la Unión Europea. Reflexiones para futuro.», que invita a la búsqueda de mecanismos que profundicen las políticas comunitarias en un mercado tan importante como el de la contratación pública, señalando en su apartado 5.42. «una posibilidad consiste en imponer como condición de ejecución de los contratos públicos adjudicados el respeto de las obligaciones de carácter social, encaminadas, por ejemplo a fomentar el empleo de las mujeres, o a favorecer la protección de determinadas categorías desfavorecidas.» El apartado 5.V indica también: «Los poderes y entidades adjudicadoras pueden verse obligadas a aplicar los diferentes los diferentes aspectos de la política social en el momento de la adjudicación de sus contratos, ya que las adquisiciones públicas pueden constituir un importante medio de orientar la actuación de los operadores económicos.»

El Comité Económico y Social de la Unión Europea, aprobó el 29 de mayo de 1997 un Dictamen sobre contratación pública, en el que indicaba que: «Una política europea en materia de contratos públicos de obras debería reforzar el concepto de mejor oferta o económicamente más ventajosa, ya que el criterio del precio no es el único determinante. Teniendo en cuenta las prioridades comunitarias, especialmente en materia social, las autoridades públicas adjudicadoras, puedan integrar estas preocupaciones en los contratos públicos que realizan.»

La Comunicación de la Comisión Europea de 11 de marzo de 1998, sobre la «Contratación Pública en la Unión Europea», dedica un apartado a «Alcanzar y Consolidar un efecto de sinergia con otras políticas comunitarias», cuyo punto 4.4 «anima los Estados miembros a que utilicen su influencia en cuanto a compradores públicos para perseguir los objetivos sociales».

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2001-2003, señala como línea prioritaria incorporar al empleo a los colectivos en riesgo de exclusión, constituyendo además el Objetivo 1.1. del Plan: «Fomento del acceso al empleo para las personas en situación o riesgo de exclusión», y como parte de las actuaciones previstas para lograr dicho objetivo: Favorecer la contratación pública de las empresas que empleen un número significativo de personas en situación de exclusión.

La Comisión Europea ha anunciado (publicado el 22 de marzo de 2006) su apoyo a una «Alianza europea para la Responsabilidad Social de las Empresas». Se trata de un marco político general, con el que se propone fomentar una mayor aceptación de la RSE entre las empresas europeas, así como aumentar el apoyo a la RSE y su reconocimiento como una contribución al desarrollo sostenible y a la estrategia para el crecimiento y el empleo.

Criterios sociales en la Contratación pública: NORMATIVA

La Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2004, sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios. Se trata de la norma de máximo rango y a la que debe adaptarse la legislación de contratos de los estados miembros de la Unión Europea en enero de 2006. Esta Directiva ha asumido por regulado expresamente la introducción de criterios sociales en la contratación pública, indicando entre otras cuestiones que «el poder adjudicador podrá regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondan a necesidades —definidas en las especificaciones del contrato— propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas».

La Comunicación Interpretativa de la Comisión Europea, de 15 de octubre de 2001, COM (2001) 566 final, sobre la legislación comunitaria de contratos públicos y las posibilidades de integrar aspectos sociales en dichos contratos, indica que «Las Directivas sobre contratación pública ofrecen distintas posibilidades a la hora de tomar en consideración, con motivo de un procedimiento de contratación, aspectos sociales que guarden relación con los productos o prestaciones solicitados, especialmente al definir las especificaciones técnicas y los criterios de selección». «La que la expresión aspectos sociales engloba acepciones y ámbitos muy diversos. Puede remitir tanto a las medidas por las que se garantiza el respeto de los derechos fundamentales y abarca también las cláusulas preferentes (por ejemplo, para la reinserción de las personas desfavorecidas o excluidas del mercado de trabajo) o las actuaciones o discriminaciones positivas de cara a la lucha contra el desempleo o la exclusión social.»

El Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas establece en su Disposición Adicional Octava un criterio de preferencia en la contratación pública a favor de las empresas que contraten a personas con discapacidad y a favor de entidades de acción social sin ánimo lucro.

En Navarra, la Orden Foral 26/2000, de 27 de marzo de 2000, indica en su apartado 2º lo siguiente: «Para la selección del adjudicatario se tendrán en cuenta los siguientes criterios: C) Cláusulas sociales: Un máximo de 3 puntos. Se otorgarán tres puntos a aquellos licitadores o empresas licitadoras que en el momento de acreditar su solvencia técnica tengan en su plantilla, con más de tres meses de antigüedad, a un mínimo de un 2% de trabajadores a jornada completa, o su equivalente en jornadas parciales, que se encuentren integrados en programas de incorporación socio-laboral o que habitualmente subcontraten servicios con centros y empresas cuyo objetivo principal sea la incorporación de los colectivos excluidos».

Igualmente, el Acuerdo de la Comunidad Autónoma de Madrid de 18 de junio de 1998, establece de forma obligatoria en los pliegos de condiciones cláusulas relativas a la estabilidad en el empleo: «En la contratación de obras, servicios y suministros, se establecerá como criterio preferente la creación de empleo estable en la obra o servicio contratado, valorando igualmente la estabilidad de la plantilla de la empresa concursante, de manera que se priorice a aquéllas con un peso mayoritario de trabajadores indefinidos. Por todos estos criterios, vinculados a la estabilidad en el empleo, los pliegos de condiciones incorporarán cláusulas de las que resulte una puntuación del 20 por 100 del total de la baremación».

El 19 de julio de 2004 fue publicada en Cataluña la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas. En su sección segunda se modifica el artículo 35 de la Ley 31/2002, del 30 de diciembre de medidas fiscales y administrativas dando prioridad a las empresas de inserción para la contratación con los organismos autónomos y empresas públicas de la Generalitat, indicando de manera literal: «Los departamentos, los organismos autónomos y las empresas públicas de la Generalitat tienen que reservar determinados contratos administrativos de obras, suministros o servicios a centros de inserción laboral de disminuidos, empresas de inserción sociolaboral, o a entidades sin ánimo de lucro que tengan como finalidad la integración laboral o social de personas con riesgo de exclusión social».

4.2. Conclusiones

- La legislación nacional y comunitaria de contratos recogen y amparan expresamente la introducción de criterios sociales en la licitación pública, esto es, la consideración de criterios de responsabilidad social por parte de las empresas licitadoras en la adjudicación y ejecución de contratos públicos.
- Distintas Administraciones Públicas, han aprobado la introducción de criterios sociales en distintas licitaciones públicas, baste citar –entre otras- la Comunidad Autónoma de Madrid y la Comunidad Foral de Navarra, los Ayuntamientos de Sevilla, A Coruña, Palma de Mallorca, Girona, Pamplona, Córdoba, Sabadell, Puerto Real, Getxo, Avilés, Burlada, Sant Boi de Llobregat o Las Gabias; el Consell Insular de Mallorca; las empresas públicas Adigsa y Surbisa; o la Consejería de Bienestar Social de las Islas Baleares.
- Los criterios sociales introducidos en la contratación pública abarcan diversas cuestiones: estabilidad en el empleo, seguridad y salud laboral, medioambiente, inserción de colectivos desfavorecidos, calidad en el empleo, etc.
- No resulta en absoluto casual que estos criterios sociales introducidos (por admisión, valoración u obligación) en diversas licitaciones públicas coincidan en buena medida con diversos aspectos definidos en el marco de actuación de la Responsabilidad Social De las Empresas. La conclusión es que se trata de dos cuestiones que marchan paralelas en la conse-

cución de objetivos sociales, presentan significativas sinergias, suponen un mecanismo muy valioso de fomento de las políticas de RSE por las Administraciones Públicas (y con coste cero), estimulan su aplicación y «recompensan» a aquellas empresas socialmente responsables sin suponer una discriminación para las que no lo hacen, además de –por supuesto y más importante– facilitar la cohesión social y la consecución de objetivos sociales mediante la corresponsabilidad social.

- En la Comunidad Autónoma de Aragón se está realizando un análisis para incorporar la RSE como criterio de adjudicación de los contratos públicos. Al respecto queremos citar el caso de Dinamarca, por su valor ejemplarizante: En 1998 el Ministerio de Asuntos Sociales danés presentó el «Índice Social» como instrumento de la RSE, cuyo objetivo es medir el grado de cumplimiento de la misma por parte de las empresas. Además en el año 2000, la Asociación de la Administración Públicas Danesa, publicó una lista de cláusulas sociales que se podían incluir en los contratos: adoptar una política laboral de mantenimiento de puestos de trabajo, cooperar con las autoridades locales en la integración laboral de refugiados e inmigrantes, destinar puestos de trabajo a personas con capacidades laborales reducidas, utilizar el Índice Social como herramienta de autoevaluación, reservar un porcentaje de puestos de trabajo para parados de larga duración o personas con capacidades laborales reducidas.

4.3. Propuestas concretas: la contratación pública como facilitadora e impulsora de la RSE

- Recomendación y referencia expresa a la introducción de criterios sociales en la contratación pública como una de las herramientas más valiosas y sinérgicas de que disponen las Administraciones Públicas para el fomento de la Responsabilidad Social De las Empresas.
- Referencia y recomendación expresa al hecho de que la incorporación de criterios sociales en la contratación pública es uno de los mecanismos por los que las empresas pueden verse atraídas hacia la RSE, al ser reconocida su actuación en términos monetarios y contractuales, concretándose ventajas objetivas que implica la adopción de la RSE en el marco de su gestión empresarial.