
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL TERCER SECTOR

Javier Pradini y Eduardo Sánchez
Emaús Fundación Social, San Sebastián, España

RESUMEN

El nuevo modelo de sociedad basado en la responsabilidad compartida entre los diversos agentes que la conforman se muestra como único modo de hacer frente a los retos a los que la sociedad global se enfrenta. A partir de esta responsabilidad compartida entidades de diversos sectores empiezan a trabajar conjuntamente para hacer frente a estos retos, concibiéndose las organizaciones como agentes promotoras del cambio. El Tercer Sector se incorpora a la responsabilidad social desde un modelo propio de entender la economía y la participación. Incorporamos la ética de nuestras misiones y apostamos por un modelo que se basa en vincular todas nuestras acciones al objetivo de la organización, poner la centralidad en cubrir las necesidades de las personas, en ser transparentes y transmitir valores adecuados, estar comprometidos con el medio ambiente e involucrarnos con el entorno

Palabras clave: *responsabilidad social, tercer sector, economía social.*

ABSTRACT

Nowadays the society is based in the shared responsibility and this is the only way of doing it for a globalized world. The entities from

Correspondencia:

Javier Pradini. Emaús Fundación Social. C/ Gurutzegui, 16. 20018. San Sebastián (España).
Tfn: 943 36 75 34. Email: fundacion@emaus.com

different sectors have assumed this responsibility and they are starting network as the possibility to promote change. The third sector is using the social responsibility as its way of acting and understanding economics and participation. We are including ethics in our mission and promoting a model based in the the linking of our actions with the organisation objective, focusing on the person necessities, being transparent and tranasmiting values, being involved with the enviroment.

Key words: *social responsibility, third sector, social economy.*

1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

A. LA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

Durante décadas, las responsabilidades de los diferentes agentes de la sociedad estaban claramente delimitadas y diferenciadas; sin embargo en los últimos años se ha producido una modificación sustancial en relación con los ámbitos de actuación de los agentes de la sociedad, estableciéndose un nuevo modelo de sociedad, basada en la responsabilidad compartida.

Si bien anteriormente los diferentes agentes de la sociedad (sector público, sector privado y sociedad civil) actuaban en espacios diferentes y con responsabilidades diferentes, en la actualidad estos agentes actúan en constante relación, construyendo entre todos la sociedad compartida por ellos desde la responsabilidad compartida (Vidal, 2005).

Este trabajo en común se ha desarrollado en la medida en que los retos a los que la sociedad actual se enfrenta (gestión de la diversidad, riesgos medioambientales) son irresolubles desde la actuación individual de cualquiera de los agentes. A la vez la capacidad de compartir información y, por tanto, de trabajar de manera coordinada entre diferentes organizaciones se ha incrementado de manera muy importante en los últimos tiempos.

Estos dos hechos permitían el que entidades de los diferentes sectores de la sociedad trabajaran de manera conjunta para hacer frente a retos comunes. Es entonces cuando aparece el concepto de responsabilidad social y a través de su desarrollo se crean las herramientas necesarias para que organizaciones que nacen desde diferentes motivaciones encuentren un lenguaje común para poder trabajar de manera conjunta.

B. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Durante los últimos años en Europa y Estados Unidos se escucha cada día con más fuerza el término *responsabilidad social corporativa* (RSC). Organizaciones de diferentes ámbitos trabajan con el propósito de definir e impulsar esta nueva cultura que trata de integrarse en la gestión de empresas, entidades públicas y organizaciones. Vivimos en un momento en el que este concepto impregna las agendas de las empresas, políticos, administraciones públicas, consumidores, sindicatos, proveedores, universidades, organizaciones no gubernamentales, accionistas...; es decir, todos aquellos grupos de interés o *stakeholders* —aquellos individuos o grupos que puedan influir o recibir influencia directa o indirecta por las acciones, decisiones, políticas, prácticas y objetivos de una empresa— que interactúan con la empresa.

Uno de los aspectos esenciales de la RSC es que aspira a un desarrollo sostenible. Este nuevo paradigma podríamos representarlo como «la transición del modelo de desarrollo económico tradicional al modelo de desarrollo sostenible, como el paso de un modelo bidimensional que se representa en un plano, a otro tridimensional que se representa en una esfera» —Antxon Olabe, «¿Qué es la gestión ética? Principios básicos de la gestión ética». Ponencia presentada en el seminario *Gestión ética en la Administración Pública*, organizado por la Diputación Foral de Bizkaia en Bilbao, marzo de 2005—.

Para avanzar por este camino hacia la sostenibilidad, los diferentes agentes sociales, concebidos como promotores del cambio, no deben conformarse sólo con los buenos resultados económicos, sino que, en interacción con los grupos de interés, han de buscar además rentabilidades sociales y medioambientales. A fin de alcanzar beneficios en estas tres dimensiones es imprescindible incorporar la cultura y valores de la RSC en la gestión.

Es cierto que esta adopción de prácticas socialmente responsables es voluntaria, pero hoy en día existen una serie de factores que presionan a los diferentes agentes a ir más allá de su responsabilidad tradicional, la sociedad les pide que den este paso hacia la responsabilidad social, que implica un mayor compromiso con la sociedad y su entorno.

2. LOS DIFERENTES MODELOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Hoy en día, el modelo de desarrollo económico se muestra insostenible y perjudicial con el entorno, entendiendo que el entorno no sólo

significa la dimensión medioambiental. También hay que tener en cuenta a las personas y a las comunidades, es decir la dimensión social. Por ello, consideramos que la inclusión de los valores de la RSC en la cultura de cada uno de nosotros como individuos, como familia, como sociedad, como parte de cualquier tipo de entidad y como parte del entorno es importante.

Hasta ahora la responsabilidad social estaba ligada de manera exclusiva a la empresa; sin embargo, cada tipo de agente que conforma la sociedad debe desarrollar un modelo propio ya que las misiones de cada uno son diferentes y por tanto las actuaciones deben ser también diferentes y no centrarse en los mismos ámbitos. Además de los modelos de responsabilidad social de la empresa, de la Administración Pública y del Tercer sector habría un cuarto modelo que correspondería a la responsabilidad social de las personas, pero el análisis de este modelo no lo incluimos en este artículo.

A. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

La responsabilidad social de la empresa o responsabilidad social corporativa se ha desarrollado de manera importante a partir del Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas de la Comisión de la Unión Europea de julio de 2001.

A partir de ese momento la RSC sufre un desarrollo importante en el ámbito privado, incorporando de manera voluntaria las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales.

Este desarrollo tan importante ha sido debido, en parte, a la asunción de las corporaciones transnacionales de estrategias de responsabilidad social como medio de frenar las críticas que recibían por las prácticas que desarrollaban (fundamentalmente en los países del Sur) y que les ha llevado a perder una gran parte de su legitimidad ante la sociedad.

“La Responsabilidad Social Empresarial es un proceso a través del cual las empresas asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus acciones a través de sus productos y en la cadena completa en los campos económicos, social y ambiental rindiendo cuentas y ejerciendo un diálogo con los interesados”. Marco de referencia de la RSE. Una iniciativa de la plataforma de RSE, una coalición de ONG's y sindicatos holandeses que actúan en este campo. MVO Platform de RSE www.mvo-platform.nl (octubre de 2005).

El concepto de la RSC surge a partir de la actividad e implicación por parte de organizaciones de la sociedad civil hacia las empresas para

que desempeñen un nuevo rol. Que las empresas no sólo se preocupen por generar beneficios económicos, crear puestos de trabajo o cumplir con la legalidad. Se busca que vayan más allá de la legislación y se comprometan con los valores sociales, culturales y medioambientales, en la búsqueda de una gestión más humanizada y un comportamiento ético.

El reto de las empresas es el de incorporar la cultura de la RSC en la gestión, misión y visión empresarial. Trabajar más allá de la legislación, en temas relacionados con el entorno laboral, las personas, el medioambiente, los Derechos Humanos, la comunidad, las prácticas comerciales, la transparencia y la acción social, respetando e interactuando con sus grupos de interés.

La RSC exige a la empresa una relación más estrecha con su entorno y con el contexto en el que se ubica

En general, la acción social de las empresas ha sido canalizada a través de donaciones y actividades concretas relacionadas con la buena imagen y el marketing de la misma. Sin embargo, la creciente demanda de la sociedad y la necesidad de garantizar el Desarrollo Humano Sostenible, lleva a las empresas a ejercer un rol de promotor de cambio.

B. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Dos son los ámbitos de actuación que la Administración Pública puede tener dentro de la responsabilidad social; por un lado, como promotora e impulsora del desarrollo de políticas de RSC en las empresas, y por otro como entidades que deben implementar políticas de responsabilidad social.

Es en este segundo ámbito donde las Administraciones Públicas deben desarrollar políticas de responsabilidad social que vayan más allá de las exigencias que puedan tener desde el punto de vista legal y que defiendan los intereses generales, en el marco del Desarrollo Humano Sostenible (DHS), de una manera más adecuada. Y para ello debe desarrollar su propio marco metodológico que dé coherencia y complementariedad a las diferentes iniciativas y políticas (agenda 21 local, compra verde, cláusulas sociales, finanzas éticas) que desarrollen en el ámbito del DHS.

No se trata de controlar la aplicación de las normas, al igual que en el caso de las empresas no se trata del cumplimiento de las normas legales,

sino de establecer un mayor nivel de autoexigencia en la protección de los intereses generales que el establecido por la normativa legal en las cuestiones para las que las Administraciones Públicas dispongan de un margen de discrecionalidad.

En el caso de la Administración Pública debemos tener presente la conexión entre los conceptos de responsabilidad social y el Bien Común, razón de ser de la Administración. La responsabilidad social de las administraciones públicas nace de la propia naturaleza de las mismas y se configura como un modo de ser que sitúa el interés común como elemento central que da valor a toda su actividad. Las Administraciones Públicas deben asumir su responsabilidad social como un compromiso continuo por dar respuesta a los intereses que plantean los distintos colectivos que están, o reclaman estar, afectados por sus actividades y en general por toda la ciudadanía.

C. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL TERCER SECTOR

Hasta ahora las diferentes organizaciones del Tercer Sector habíamos considerado que la responsabilidad social correspondía a las empresas ya que su motivación era diferente a la nuestra. Nuestras misiones ya son éticas, no necesitábamos (o al menos eso creíamos) trabajar la responsabilidad social ya que éramos socialmente responsables ya que trabajábamos para mejorar la sociedad mediante proyectos sociales.

Sin poner en duda estas afirmaciones si se está viendo que la responsabilidad social de las organizaciones del Tercer Sector está muy ligada a conseguir que la manera de actuar esté de acuerdo con sus valores. Se trata de que el “modo de hacer” de la organización sea coherente con su “razón de ser” (Vidal, 2005).

Tal y como hemos comentado el aspecto fundamental a trabajar en las organizaciones del Tercer Sector en relación con la responsabilidad social es la coherencia entre el “modo de hacer” y la “razón de ser” de las organizaciones. Es esta coherencia la que permite a la organización tener legitimidad social y, a través de la misma, ejercer su rol de trabajar por el Desarrollo Humano Sostenible. Otra consecuencia de la coherencia es la consolidación de la organización, logrando equipos motivados, actividades coherentes con la misión y una planificación que priorice los objetivos a alcanzar según la misión de nuestra organización y no los de determinadas áreas o personas.

3. MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA EL TERCER SECTOR

A la hora de analizar la responsabilidad social en una organización del Tercer Sector partimos de la identificación de aquellas dimensiones de su responsabilidad social.

Hemos identificado las siguientes dimensiones:

A. LA ORGANIZACIÓN

Es necesario que analicemos los documentos de la organización que definen sus objetivos, su razón de ser y sus valores (estatutos, misión y valores) para ver el nivel de coherencia que tienen las acciones que desarrollamos en relación con los objetivos y la misión de la organización. Por ello es importante que todas las personas de la organización conozcan y compartan la misión y los valores de la organización, ya que sino no estarán incorporados a la organización y no podrán realizar sus acciones en coherencia con la misión de la misma.

Todas las acciones que desarrollemos deben estar vinculadas al logro de los objetivos de la organización y deben ser realizadas mediante los valores que declaramos tener. Sin embargo, en la práctica diaria se dan divergencias entre las acciones y los valores o los objetivos. A la hora de elaborar un proyecto o de gestionar una actividad se darán tensiones entre los objetivos y los valores de la organización y la ejecución práctica de la actividad, por eso es importante el conocimiento de la misión y los valores de la organización por parte de todas las personas de la misma. Así lograremos minimizar estas tensiones y facilitaremos la coherencia entre el “modo de hacer” y la “razón de ser” de la organización.

B. LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN

En las entidades del tercer sector entendíamos, mucho antes de que apareciera el concepto de “capital humano”, que las personas que conforman las organizaciones son nuestro principal activo. Dentro de las personas de las organizaciones incluimos no sólo al personal contratado, sino también a los usuarios/as de los programas que desarrollamos y al voluntariado.

Hay, sin embargo, unos aspectos transversales que deberemos tener en cuenta independientemente del colectivo que se trate: la gestión de

la diversidad (diversidad de género, étnica, funcional y lingüística), la participación en el proceso de toma de decisiones y la participación en todas las actividades de la organización (no sólo en aquellas relacionadas con su trabajo).

- El voluntariado: deberemos establecer un programa formativo y de acompañamiento que permita al voluntario que se incorpora a la entidad entender cual es la razón de ser de la misma y sus actividades. Deberemos preparar una serie de posibles acciones a desarrollar por parte del voluntariado ya que sino se perderá el vínculo entre la organización y esa persona, además las acciones deberán estar ligadas a la misión de la organización ya que sino el voluntariado puede perder su razón de ser.
- Los usuarios y las usuarias: las organizaciones del Tercer Sector nacen para trabajar con una serie de colectivos, el cubrir sus necesidades es lo que da sentido a la organización. Por ello la centralidad de la organización debe estar en el servicio que se presta a estas personas desde las diversas líneas de actuación que se puedan desarrollar. Debemos planificar, crear y construir estructuras que sirvan para dar respuesta a las necesidades de estos colectivos, y éste es un proceso que nace de observar cuales son sus necesidades, de escuchar como se sienten en los diferentes programas que desarrollamos y de evaluar cada acción que desarrollamos en base a ese objetivo.
- Los trabajadores y trabajadoras: al ser organizaciones de servicios vemos como las entidades del Tercer sector estamos creciendo en número de trabajadores, sin embargo el reto en estos momentos es doble, por un lado conseguir que las condiciones de trabajo sean lo suficientemente buenas como para dar una estabilidad a la plantilla (lo que redundará en la mejora del servicio que se presta) y conseguir que este crecimiento no suponga que las razones por las que se creó la organización pierdan peso ni que los valores se modifiquen por otros más funcionales. En este último aspecto el papel de los órganos de gobierno es fundamental.

Pero este crecimiento también nos complica el lograr organizaciones participativas que tengan en cuenta la opinión de sus trabajadoras y trabajadores e incluyan el desarrollo personal y profesional dentro de la organización como un eje a trabajar dentro de los recursos humanos.

- Los órganos de gobierno: tal y como comentábamos en el apartado anterior son los órganos de gobierno los que nos aseguran la continuidad en los valores y la misión de la organización; sin esta continuidad se deslegitimaría la entidad ante la ciudadanía al alejarse de su razón de ser. Por eso es tan importante la permanencia de las personas que, en su momento, impulsaron la creación de la organización para poder mantener la razón de ser y la misión de la organización y que las nuevas actuaciones que se desarrollan no se separen de la misión ni se realicen con valores diferentes a los de la organización.

C. LA COMUNICACIÓN

Al analizar el papel de la comunicación debemos hacer hincapié en tres aspectos, la información que debemos transmitir, los valores que transmitimos en las comunicaciones que desarrollamos y la transparencia.

- El contenido de la información: aunque generalmente tendemos a informar de las diversas actividades que realizamos eso no da una imagen fiel de la organización, sino que muestra diversas actuaciones sin nexo alguno entre ellas, y estas actuaciones encuentran su lógica si se conocen la misión y los valores de la organización.
- Los valores que transmitimos: este es otro aspecto fundamental a tener en cuenta, ya que debemos lograr que la imagen que damos de los colectivos con los que trabajamos sea lo más parecida a la realidad de los mismos, huyendo de imágenes que nos puedan dar una rentabilidad a corto plazo, pero que no logran sensibilizar a la sociedad sobre las problemáticas que trabajamos.
- La transparencia: como entidades que tenemos un rol social importante no debemos dejar de lado la importancia que tiene el ser una organización transparente, mas aún en el caso de que trabajemos con dinero público, ya que a través de la misma lograremos la credibilidad necesaria para tener el apoyo de la sociedad civil.

D. EL RESPETO AL MEDIO AMBIENTE

Las Organizaciones del Tercer Sector deben ser un claro ejemplo de compromiso y vinculación con un desarrollo sostenible del planeta incorporando la perspectiva medioambiental en todas sus actuaciones. Dicha perspectiva debe de contemplar, entre otras, desde la utilización

racional de los recursos materiales y el fomento del uso de productos reciclados, a la correcta gestión de los residuos que se producen en el desarrollo de su actividad.

E. LA INVOLUCRACIÓN SOCIAL CON EL ENTORNO

Un último punto que debe definir la responsabilidad social de las Organizaciones del Tercer Sector es la involucración social con el entorno. Puede parecer que el simple hecho de ser una entidad del tercer sector ya presupone la involucración social de la misma, pero lo que queremos es definir un tipo de relación con el entorno que parte de la entidad, sin tener en cuenta su actividad. Para ello definiremos dos ámbitos:

- Las relaciones con el entorno cercano: es necesario que la entidad se involucre con la situación existente en el entorno en el que se establece y actúa. Y esta involucración va más allá de las actividades propias de su actuación llegando a establecer y desarrollar unas relaciones determinadas, definidas por su misión y con los valores de la entidad.
- La participación en redes: desde los valores de la entidad es necesario que nos planteemos la participación en aquellas redes que trabajan por mejorar la situación de las personas del entorno social en el que actuamos. Y desde estos mismos valores debemos considerar nuestra participación en dichas redes, aportando lo que consideremos que podemos aportar para que la red funcione.

4. EL TERCER SECTOR Y SU POTENCIAL DE GENERACIÓN DE EMPLEO

El Tercer Sector se va mostrando como un agente activo y dinámico en cuanto a generación de actividad económica y de empleo. Muchas de estas actividades están vinculadas a su objeto social pero últimamente van incorporando otras que tienen como finalidad no tanto la realización de determinadas actividades productivas como la creación de estructuras que permitan desarrollar procesos de mejora de la empleabilidad dirigidos a personas y colectivos en situación o grave riesgo de exclusión a través de la creación de nuevos empleos emergentes o rescatados. Y es aquí donde el Tercer Sector adquiere una nueva dimensión en su trabajo. Añade al objetivo de prestar determinados servicios el de crear empleos

en sectores económicos desahuciados o no considerados por los empleadores convencionales, esto es las empresas.

Así, ha surgido un nuevo instrumento de generación de empleo que es el auspiciado por lo que se conoce como las Empresas de Inserción.

A. LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Existe un consenso entre las diferentes normativas que las regulan en definir las Empresas de Inserción como “estructuras productivas de bienes o servicios con personalidad jurídica, cuyo fin es la incorporación al mercado laboral normalizado de colectivos en situación de desventaja social o exclusión, que lleven a cabo un proyecto personal de inserción mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado, que les permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad”.

Podemos distinguir tres periodos en la creación de empresas de inserción:

- Empresas de inserción de primera generación: son aquellas estructuras ligadas a las actividades sociales o formativas habituales de la organización social promotora. Lo que se hace es incorporar a la actividad de la entidad, un programa (laboral y social) de mejora de la empleabilidad para las personas en proceso de inserción, que conlleva en muchos casos la contratación de estas personas. Se dan en un primer momento del desarrollo de empresas de inserción y no suponen un número importante de empresas.
- Empresas de inserción de segunda generación: son aquellas estructuras con personalidad jurídica propia que se crean al amparo de los diversos decretos de empresas de inserción que se están desarrollando y cuyas actividades generalmente no tienen que ver con la actividad habitual de la entidad promotora, si bien están participadas por éstas. A raíz de las diversas actuaciones que se dan desde las Administraciones Públicas (reservas de mercado, cláusulas sociales y subvenciones a la contratación) desde las entidades que trabajamos con estos colectivos estamos desarrollando iniciativas empresariales en huecos de mercado que no desarrollaríamos si no existieran esas actuaciones públicas. Se puede indicar que pasamos de desarrollar empresas ligadas a nuestra actividad

tradicional a desarrollar empresas para las que, gracias a las actuaciones públicas, podemos encontrar sectores de mercado que permitan su supervivencia.

- Empresas de inserción de tercera generación: Sería un siguiente paso a dar, en connivencia con las empresas ordinarias, consistente en crear empresas de inserción en aquellas actividades intensivas en mano de obra y que están dejando de tener interés económico para las empresas convencionales debido al poco valor añadido que aportan, pero que permiten trabajar con personas que estén desarrollando itinerarios de inserción e incluso abrirse a nuevas fórmulas de empleo protegido. Estaríamos hablando de desarrollar negocios que están dejando de ser competitivos y se están deslocalizando, pero que tienen un fuerte componente social, siendo este su valor añadido.

Estas empresas de inserción de nueva generación nos abren a una nueva perspectiva en la que ya no sólo importa la vertiente económica y medioambiental sino que se incorpora la vertiente social a través del llamado balance social.

B. LAS EMPRESAS ORDINARIAS O CONVENCIONALES

En los últimos años, a raíz del desarrollo de la responsabilidad social, diversas empresas están implantando programas que permiten la inserción laboral de personas en exclusión.

Las acciones básicas que desarrollan son de dos tipos, la subcontratación de centros especiales de empleo para determinadas actividades de sus procesos productivos y el empleo con apoyo o enclaves dentro de sus propias instalaciones. Ambas figuras son complementarias y habrá que analizar ambas posibilidades en función del sector de actividad de la empresa y de la situación de las personas que pueden entrar a formar parte de esa empresa.

Estas acciones se pueden desarrollar desde diversos tipos de colaboración:

- Apoyo con empleo: consiste en la contratación de personas en riesgo de exclusión dentro de la empresa, contando con un apoyo externo para facilitar su adaptación al puesto de trabajo. Es una metodología empleada fundamentalmente para personas con dis-

capacidad y que se ha mostrado como una fórmula adecuada para este colectivo.

- Compra de productos o servicios: consiste en la compra de productos o servicios prestados por los centros especiales de empleo o las empresas de inserción, de tal manera que se les asegura una carga de trabajo suficiente para poder desarrollar su actividad. Son acciones puntuales que no tienen una previsión de largo plazo ni dan cierta seguridad económica a las empresas.
- Subcontratación: consiste en establecer una relación a largo plazo entre la empresa ordinaria y la empresa de inserción o el centro especial de empleo, a través de la subcontratación de una parte del proceso productivo de la empresa normalizada, asegurando de ese modo una carga de trabajo suficiente como para dar una estabilidad económica que permita un trabajo a largo plazo con las personas que están desarrollando los itinerarios de inserción.
- Joint-venture: es la creación de una empresa conjunta entre una empresa ordinaria y una empresa que trabaja con colectivos en riesgo de exclusión. Esta posibilidad exigiría una completa confianza entre ambos agentes y el haber trabajado previamente otras colaboraciones. Una ventaja que se obtendría es la mejora en la gestión de las empresas que trabajan con estos colectivos, que es uno de los puntos débiles de las empresas de inserción.

Como se puede ver el abanico de posibilidades que tienen las empresas convencionales para trabajar por la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión es muy elevado.

C. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Hasta este momento la Administración Pública se había mantenido al margen de la responsabilidad social en cuanto a su implementación interna, centrando su actividad en el desarrollo de programas de apoyo a las empresas que habían decidido implantar la cultura de la responsabilidad social en su gestión. Esto se daba basándose en que consideraban que como el fin último de cualquier actuación de la Administración Pública es el bien social, es una entidad socialmente responsable.

Sin embargo, cada vez en mayor medida las exigencias a las Administraciones Públicas están cambiando y se les está exigiendo que desarrollen actividades en relación con la responsabilidad social. Pero no

sólo relacionadas con el impulso de la responsabilidad social sino con la utilización de aquellas herramientas de las que dispone para desarrollar una política favorecedora de las empresas socialmente responsables.

En estos momentos, a la hora de establecer una adjudicación de un contrato por parte de algunas Administraciones Públicas ya no se tiene solamente en cuenta el factor económico, hay otros aspectos tales como la seguridad y la salud de los trabajadores, la estabilidad en el empleo, la contratación con empresas de economía social o aspectos de carácter medioambiental, que ya son contemplados a la hora de evaluar la solvencia y calidad de las ofertas de contratación.

Dos son los mecanismos utilizados habitualmente, por un lado la utilización de cláusulas sociales en la contratación pública y por otro los mercados tutelados.

Las cláusulas sociales consisten en la *inclusión en los concursos públicos de determinados criterios en los procesos de contratación pública, en virtud de los cuales se incorporan a la licitación aspectos de política social como requisito previo (Criterio de Admisión), como elemento de valoración (Criterio de Puntuación) o como una exigencia de ejecución (Criterio de Obligación)* (Lesmes, 2002). Con la inclusión de estas cláusulas lo que se consigue es asegurar que se tengan en cuenta otros criterios, además del económico, a la hora de resolver los concursos públicos.

Los mercados tutelados consisten en reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos o reservar su ejecución a determinadas empresas en el marco de programas de empleo protegido cuando la mayoría de los trabajadores afectados sean personas con dificultades de inserción laboral de manera ordinaria. De esta manera se asegura suficiente carga de trabajo a estas empresas y se consigue que puedan trabajar de manera estable con el personal de sus empresas.

Estas dos herramientas, que hasta ahora se utilizaban de manera puntual por Administraciones locales, han recibido un fuerte impulso con la aprobación del proyecto de ley de contratos del sector público por parte del Consejo de Ministros y su remisión a las Cortes Generales.

5. CONCLUSIONES

Podemos afirmar con rotundidad que el concepto de Responsabilidad Social hoy más que nunca debe ser asumido por la entidades que constituyen el llamado Tercer Sector en tanto que sus principios recogen

la esencia de lo que ha sido el fundamento de su creación. Las entidades del Tercer Sector, además deben de pasar de ser consecuencia de la Responsabilidad Social individual de los ciudadanos a ser socios preferentes de las Empresas en su Acción Social. Esto último será posible en la medida que las entidades sociales no descuiden ninguno de los aspectos que contempla una correcta aplicación de los principios de las Responsabilidad Social y no caiga en el error de dar por cumplidas determinadas obligaciones o no sentirse obligado a ello por el mero hecho de ser parte del Tercer Sector.

REFERENCIAS

- Lesmes, S. (2002). *Manual de cláusulas sociales*. Pamplona: Fundación Gaztelan
- Olabe, A. (2005). *¿Qué es la gestión ética? Principios básicos de la gestión ética. Seminario Gestión ética en la Administración Pública*: Bilbao.
- Vidal, P. (2005). *La responsabilidad social de las organizaciones no lucrativas. Centro de recursos del Observatorio del Tercer Sector*. www.tercer-sector.org

(Recibido/received: 20-03-07; aceptado/accepted: 30-04-07).