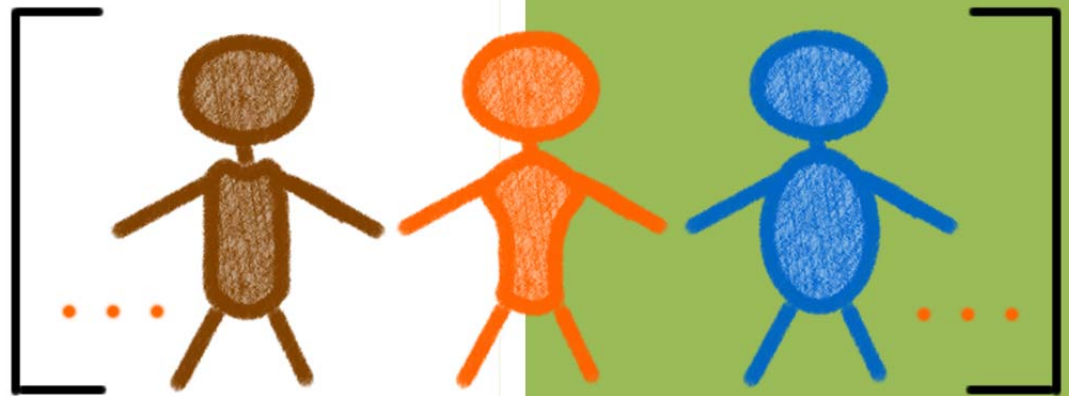


2011

Definición y contenido de la Responsabilidad Social de la Administración en relación con los derechos de las personas con discapacidad.

Gestió social



Marta Puig i Campmany

©Associació Gestió Social

La Responsabilidad Social de la Administración conecta con conceptos como el “buen gobierno”, la transparencia, la imparcialidad, el sentido del deber y la eficiencia en forma de políticas públicas participativas que involucren a todas las partes interesadas.

De acuerdo con la perspectiva actual, los poderes públicos asumen planteamientos responsables tanto en relación con sus propios sistemas de gestión como en sus relaciones con terceros. Su finalidad es *“proteger, entre otros, los derechos de los consumidores, no permitir las agresiones a los derechos humanos, alcanzar la máxima observancia de estándares laborales dignos y no discriminatorios, respetar el medio ambiente y erradicar cualquier tipo de corrupción, así como cualquier otro aspecto en el que se identifique una desprotección de los derechos básicos”*¹

La viabilidad del planteamiento responsable en el seno de la organización administrativa no se encuentra tanto en la consecución de los valores que defiende (cuyo seguimiento en el ámbito público se da por supuesto) como en la ejecución de la acción administrativa. De acuerdo con ello, adoptar un planteamiento socialmente responsable en el ámbito público es una *opción voluntaria de calidad en la gestión, una elección que se vincula con la consecución de valores cuya protección se asume de manera incondicional*. Así, sólo será posible hablar de *Responsabilidad Social de la Administración* cuando, existiendo varias opciones igualmente ligadas a la satisfacción del interés general e igualmente ajustadas a derecho, se elija aquella que profundice más en la protección y mejora de los aspectos sociales y medioambientales que el planteamiento defiende.

¹ Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas. Pág. 45 disponible en http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/NoticiasDoc/NoticiasPortada/INFORME_FOROEXPERTOS_RSE.pdf (consulta efectuada en línea el 14/02/2008)

Siguiendo este argumento, puesto que la Administración debe servir con objetividad los intereses generales y actuar de acuerdo con los principios de eficacia y sumisión plena a la ley y al derecho, sólo en aquellos casos en que ésta disponga de un margen de capacidad discrecional será posible una proyección responsable en el actuar público. Desde la Administración pública se actuará de modo socialmente responsable cuando, *entre dos elecciones igualmente lícitas e igualmente posibles, se elija aquella opción más vinculada con la protección de la mejora de los aspectos sociales y medioambientales* que el planteamiento promueve.

Podemos decir que las actuaciones administrativas socialmente responsables se enmarcan en los ámbitos siguientes:

- En el ámbito de la *contratación pública*, en aquellos elementos no reglados en que la ley lo permita así como en aquellos otros casos en que es posible una cierta capacidad de decisión por parte del órgano de contratación o del gestor público (contratos reservados o cláusulas sociales)
- En las *actuaciones administrativas de derecho privado*.
- En el *ámbito organizativo* de la Administración por medio de actuaciones que, con una proyección social o medioambiental en el seno de la organización, mejoren las condiciones existentes.

- En el ejercicio de la *potestad reglamentaria* (cuando la ley otorgue un margen suficiente a la Administración en función de la existencia de una cierta capacidad valorativa y decisoria de ésta)
- En general en cualquier actividad en que la ley admita un margen discrecional a la Administración.

La *Responsabilidad Social*, entendida como un plus en la actividad administrativa, podrá plantearse *en todas aquellas ocasiones en que el ordenamiento consienta a la Administración adoptar decisiones distintas en situaciones igualmente fundadas en derecho.*

En efecto, la facultad de ser responsable va ligada al *modo* de actuar público, y sus posibilidades dependerán de factores coyunturales ligados a la organización interna de la Administración o al contexto en el que ésta actúe. Resulta obvio que esta afirmación debe integrarse en una estrategia social global, es decir, debe incorporarse el comportamiento responsable con coherencia puesto que no parece posible arrogarse de una actuación responsable puntual si no se cumple de algún modo con las prescripciones legales.

Tomaremos este argumento en relación con un aspecto concreto: el empleo público y las personas con discapacidad. Aquí se constata que las administraciones públicas, del mismo modo que las empresas, incumplen con la normativa de manera reiterada.

Si sabemos que una actuación responsable pasa por un *“ir más allá”* de lo que exige la ley, encontramos numerosos ejemplos de actuaciones que implican una mejora responsable en este ámbito: la implementación de programas de integración laboral de las personas con discapacidad en la organización ; la adopción de medidas relacionadas con la mejora de la

participación y la comunicación de los trabajadores públicos; el desarrollo de proyectos de voluntariado a favor de políticas de igualdad o de diversidad, etc. Los contenidos son múltiples como múltiple es la opción voluntarista de la Administración.

Pero aceptar un comportamiento responsable en relación con los derechos de las personas con discapacidad implica determinar primero los límites entre la “*responsabilidad*” (entendida como una superación del tratamiento normativo) y la obligación pública existente. Sólo seremos rigurosos si atendemos a los deberes en relación con los derechos de las personas con discapacidad y los distinguimos con seriedad de una alternativa por la excelencia que los supere. Es a partir de esa distinción que dotaremos de congruencia el comportamiento responsable y que podremos impulsar las posibilidades del mismo en relación con la satisfacción vital de las personas con discapacidad.

Los poderes públicos deben proporcionar el marco jurídico adecuado para garantizar la igualdad tanto de la titularidad como del ejercicio de los derechos de toda la ciudadanía. Con esta afirmación nos vinculamos con una concepción amplia de la obligación pública en relación con los derechos de las personas con discapacidad que conecta con el modelo social de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Sin embargo, y siguiendo con el mismo ejemplo, las Administraciones no cumplen con las expectativas de las personas con discapacidad sea por las dificultades en el cómputo de las plantillas (lo que impide un control de la reserva a favor de las personas con discapacidad), el mismo proceso de selección competitivo que no facilita que una persona con discapacidad lo supere; la falta de asimilación con el personal laboral e interino de las condiciones establecidas para el personal funcionario; las dificultades en las adaptaciones de las pruebas selectivas a los perfiles que se presentan, o las barreras culturales que en muchas ocasiones son las más

difíciles de vencer; todo ello, provoca dificultades a veces insalvables para normalizar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Impulsar cursos de formación y sensibilización en relación con la discapacidad para los trabajadores públicos, establecer programas de fomento y concienciación para luchar contra las barreras culturales, mejorar la adaptabilidad de los lugares y materiales de trabajo, son algunas de las medidas que, en el seno de las organizaciones públicas, pueden mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad y que cabe entender como medidas de responsabilidad social.

No queremos finalizar esta aproximación a la *Responsabilidad Social de la Administración* sin mencionar el papel que, a nuestro entender, deben tener los sindicatos puesto que, además de cumplir con su papel y ejercer un control efectivo de la reserva de plazas y potenciar las modificaciones necesarias en los convenios colectivos, pueden intervenir de manera responsable al entender que *“los compromisos de responsabilidad social son voluntarios por parte de las empresas y las administraciones. Ahora bien, que sean voluntarios no equivale al hecho que sean unilaterales, ni en la formulación, ni en el seguimiento y la verificación.”*²

En efecto, las propuestas responsables que provengan de la Administración pueden ser también objeto de control y verificación del mismo modo que debe serlo las de las empresas.¹⁷

² ¹⁷ “...los acuerdos con las Administraciones deben regular que los compromisos voluntarios de responsabilidad social deben ser negociados con los sindicatos, al mismo tiempo que el derecho sindical a participar de su seguimiento y verificación periódica para producir las correcciones negociadas necesarias cuando no se hayan cumplido los objetivos”. Comissió Obrera Nacional de Catalunya. Objetivos sindicales 2008 (2007) Pág. 55