



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

TRABAJO DE FIN DE GRADO:

La economía del bien común



Autor:

Samuel Puente González

Tutor:

José Ignacio García-Valdecasas Medina

Palencia. Junio 2019

***“Con la economía del bien común
habría abundancia y no austeridad”***

CHRISTIAN FELBER

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO	4
1.2. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO	5
2. ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN	8
2.1. UN NUEVO MODELO ECONÓMICO ¿ES NECESARIO?	8
2.2. CONCEPTO	9
2.3. BALANCE DEL BIEN COMÚN	12
2.3.1. DEFINICIÓN.....	12
2.3.2. CARACTERÍSTICAS. ¿CÓMO ELABORARLO?	12
2.3.3. MATRIZ DEL BIEN COMÚN 4.1. (2014).....	14
2.3.3.1. PRINCIPIOS O VALORES EN LOS QUE SE BASA	15
2.3.3.2. RESUMEN DE LOS DISTINTOS GRUPOS DE INTERÉS	17
2.3.3.3. VALORACIÓN, PUNTUACIÓN E INFORMES	19
2.3.4. NOVEDADES: MATRIZ 5.0	23
2.4. DIGNIDAD HUMANA EN EL PUESTO DE TRABAJO Y CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS	25
3. EMPRESAS BASADAS EN EL BIEN COMÚN	32
4. CRÍTICAS AL MODELO.....	34
5. CONCLUSIONES	37
6. BIBLIOGRAFÍA.....	40

1. INTRODUCCIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO

Tal y como establece la normativa que regula los trabajos fin de grado (Artículo 8), deben establecerse tanto la relevancia de la temática elegida como la fundamentación teórica y los antecedentes, así como la vinculación de la propuesta con las competencias propias del título (Universidad de Valladolid, 2013).

Para la realización y el análisis de este trabajo, he tratado de aunar la máxima información posible (sobre todo documental) en cuanto al tema de la economía del bien común (más adelante, nombrada como EBC). De esta forma he reunido información de libros, artículos, consulta de webs, concretamente la web de la economía del bien común, así como distintos vídeos de Christian Felber, creador de este sistema alternativo al capitalismo, y otros profesores como Juan Manuel Martín del Campo, el cual realiza ponencias en diversas universidades exponiendo casos prácticos.

Como se puede ver en el índice, este trabajo de fin de grado está estructurado desde las consideraciones más generales de la economía del bien común hasta los aspectos más particulares. Puesto que es un tema bastante amplio, se abordan diversos puntos que se adaptan más a lo relacionado con mi grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

De esta manera, el trabajo comienza con la fundamentación teórica de la economía del bien común, reflexionando sobre si es realmente necesario un modelo alternativo al capitalismo al que estamos tan acostumbrados y que solo se basa en el beneficio y en la competencia extrema. El tema es contextualizado a través de varias citas y pensamientos de antiguos filósofos para demostrar que no es un modelo tan reciente como nosotros creemos, sino una propuesta que, hasta día de hoy, no se ha decidido llevar a cabo como política económica de un país. Por otro lado, es un modelo apoyado constitucionalmente, como se irá explicando en el trabajo.

Tras esta introducción, el núcleo central será el balance del bien común en contraposición al actual balance económico financiero del capitalismo y en las

distintas matrices sobre las que se apoya este sistema, la matriz 4.1 y las novedades de la matriz 5.0.

Por otro lado, se muestra mediante diversos ejemplos que es un modelo eficaz y que diversas empresas ya lo están llevando a cabo.

Y, por último, para finalizar, este proyecto acabará con una serie de conclusiones propias, así como señalando los diversos puntos fuertes que tiene este sistema alternativo, a pesar de su apariencia utópica.

1.2. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO

Ante el mundo actual, en el que conocemos el capitalismo neoliberal aceptado por casi todos como modelo único y en el que las empresas tratan de conseguir el máximo beneficio posible para justificar todas sus acciones, conseguir este beneficio es un objetivo y no un medio, no teniendo en cuenta a las personas como se debería.

En este trabajo fin de grado se pretende reflexionar sobre la existencia de otro modelo económico que valore a las personas y trate el beneficio económico como un medio y no como un objetivo. Todo ello ha surgido a raíz de un cambio en la percepción social de las injusticias, lo que ha favorecido que surjan otras propuestas, como la que trato en este trabajo: la economía del bien común como proyecto social. De hecho, una de las encuestas de Pew Research tiene como titular: “La sociedad española, una de las más anticapitalistas del mundo” (Cruz, 2015). Según esta encuesta, el 51% de los ciudadanos consultados cree que la economía de mercado no es capaz de mejorar el bienestar de las personas frente a un 45% que sí confía en el “laissez faire”. Esto se produce porque el capitalismo nos ha llevado a varias crisis cíclicas y, como consecuencia, el pueblo se ha visto desfavorecido, “los ricos son más ricos y los pobres son más pobres” (Ovejero, 2014).

Entonces, podemos definir economía del bien común como “una propuesta de proyecto económico y social promovida por el economista austriaco Christian Felber basada en un sistema alternativo al capitalismo y al socialismo que consiste en plantear un modelo de empresa sostenible y social sustentado en la participación y cooperación frente a la competencia y al lucro personal” (Sanchís, s.f.). Todo aquel que no se adapte, morirá. “Adaptarse o morir”. En el

momento en que este sistema sea implantado, todas las organizaciones tendrán que ser capaces de evolucionar y de cooperar para conseguir el éxito que esperan, mientras que todas aquellas que sigan compitiendo se encontrarán cada vez con un entorno más turbulento en el que estarán solas y, por tanto, morirán, es decir, fracasarán y su organización no conseguirá sobrevivir si no es capaz de cooperar. Es un sistema social en el que todos son ganadores, puesto que la cooperación ayuda al crecimiento no de una, si no de todas las organizaciones.

Además, en numerosas conferencias y convenciones que ha realizado Christian Felber a lo largo de estos años, nos explica también el concepto de “economía”, ese concepto que viene en muchos libros de texto. Podemos encontrar diversas definiciones. Según Sánchez, economía es: “la ciencia que se encarga del estudio de los métodos más eficaces para satisfacer las necesidades materiales del hombre mediante el uso de recursos escasos”. (Sánchez, s.f.). Como vemos, en ningún momento se hace referencia a que el objetivo de la economía es la consecución del máximo beneficio y la competencia extrema. Según Felber (2013), “la macro y la microeconomía son los únicos proyectos que tratan de medir el éxito en función de los medios (en este caso, el beneficio) en vez de a través de los objetivos”. Por ello, propone este modelo basado en otros principios como son la participación y la cooperación.

Este concepto no es nuevo. A lo largo de la historia, encontramos diversos filósofos y políticos que ya hablaban de este concepto, como por ejemplo Aristóteles, Cicerón, Santo Tomás de Aquino o Rousseau, entre otros.

Aristóteles (383 - 322 a.C.), en su obra «Política» (libro I, cap. 8 y ss.) realiza el primer estudio sistemático de la economía. En él, ya calificó de «contra natura» aquella forma de economía basada solo en ganar dinero. En contraposición a ella, definió como “bien equitativo” aquel bien beneficioso para la sociedad a la que se debe, es decir, el bien común (libro III, cap. 12, 1282). Esta alternativa requiere de todos un «buen comercio» para hacer posible el «buen vivir».

Cicerón (106 – 43 d.C.) decía: “El bien del pueblo debe ser la ley suprema” (García, 2000). Con esta frase podemos deducir que, para este autor, el bien

común es la justicia, haciendo que el pueblo ajuste su conducta a las leyes de su naturaleza. Además, Cicerón quería elevar a otra categoría el concepto de “bien común” a través de la participación en la gestión de la propiedad pública basándose en la virtud humana.

Santo Tomás de Aquino (1225 - 1274) definió el bien común como «bonum commune» y, en consecuencia, «toda ley debía estar encaminada necesariamente hacia ese bien común» («Summa theologiae» Prima Secundae, quaestio 90, articulus 2). “Para Santo Tomás, es este el fin último de toda acción política, es decir, de toda acción en la sociedad, tanto gobernantes como gobernados deben actuar de acuerdo a ese fin, el bien común, que para este filósofo es la felicidad. Pero no se trata de una felicidad personal sino de la totalidad de la comunidad, puesto que el bien del todo es mayor que el bien de las partes” (Rodríguez, 2014).

Jean-Jacques Rousseau (1712 – 1778), en su obra principal «Del contrato social o Principios del estado de derecho» (Rousseau, 1762) especifica que la voluntad general (volonté générale), encaminada hacia el bien común, es la base de todo poder político legítimo. No hay que confundir la voluntad general con la suma de todos los intereses particulares de cada individuo, o volonté particulière.

Por otro lado, en lo que respecta más a la actualidad, podemos hablar de Christian Felber. El proyecto de la EBC nace el 31 de octubre de 2008 cuando Felber y otros once economistas firman una declaración en favor de un sistema económico alternativo al capitalista y a la economía planificada o socialista. En el año 2009, Felber cofunda el Movimiento Austria y en 2010 inicia el proyecto de Banca Democrática para la creación de un banco ético. En ese año también empieza a implantar el modelo propuesto con ayuda de distintos empresarios dispuestos a aplicar de manera voluntaria y activa los criterios de la EBC en sus empresas.

2. ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN

2.1. UN NUEVO MODELO ECONÓMICO ¿ES NECESARIO?

Actualmente hemos podido ver cómo diversos sistemas económicos, como el sistema comunista, han ido fracasando en los países del socialismo; incluso el capitalismo actual, caracterizado por sus grandes crisis económicas cíclicas que han afectado a todos los países debido a la globalización. Es verdad que el capitalismo ha adoptado distintos modelos que suavizan los efectos del mismo, como por ejemplo la responsabilidad social empresarial, la economía social, etc.

El capitalismo ha ido desgastando el estado de bienestar, se ha centrado en la competitividad y en el beneficio monetario a toda costa repercutiendo negativamente a nivel económico, social y medio ambiental, a pesar de las estrategias para evitarlo, como por ejemplo la Estrategia Europa 2020: “Es la agenda de crecimiento y empleo de la UE en esta década. Señala el crecimiento inteligente, sostenible e integrador como manera de superar las deficiencias estructurales de la economía europea, mejorar su competitividad y productividad y sustentar una economía social de mercado sostenible” (Comisión Europea, 2010). Entre sus objetivos, podemos destacar la sostenibilidad marcando como límite emisiones de gases de efecto invernadero un 20% menor a 1990, el incremento del 20% de la eficiencia energética, la utilización de al menos el 20% de energía renovables, etc.

Además, las últimas crisis económicas han influido de manera positiva en la sociedad, la cual ha respondido con diferentes movimientos de protesta y varios cambios sociales. Ejemplos de movimientos de protesta los encontramos en las diversas manifestaciones en contra de los recortes sociales que se produjeron por las políticas de austeridad de Europa o en el movimiento 15M, también llamados “indignados”.

Ante lo descrito anteriormente, podemos ver que surge la necesidad de buscar un nuevo modelo económico que garantice la democracia y la libertad centrándose en las personas, en la cooperación y el medio ambiente. Este nuevo modelo puede ser el denominado “modelo económico del bien común”, el cual surge del pensamiento de Christian Felber cuando este publica el libro

“*Nuevos valores para la economía*” (Felber, 2008) y “*Economía del bien común*” (Felber, 2010), este último publicado con la ayuda de un grupo de empresarios austriacos.

Este nuevo modelo viene amparado por diferentes constituciones europeas, como por ejemplo la Constitución de Baviera (1946), que en su artículo 151 establece que «*Toda actividad económica sirve al bien común*».

En nuestra Constitución, la Constitución Española (1978) establece en el art. 128.1 que «*Toda la riqueza del país en sus distintas formas y sea cual fuere su titularidad está subordinada al interés general*».

2.2. CONCEPTO

La economía del bien común “*se trata de un modelo alternativo al capitalismo y a la economía planificada, basada en valores reconocidos por nuestra Constitución como la dignidad humana, la igualdad, la justicia social, la solidaridad, la democracia, la transparencia, la confianza o la sostenibilidad ecológica*” (Asociación Federal Española para el Fomento de la Economía del Bien Común, 2019).

Otra definición es la que establece en el Portal de la responsabilidad social, del emprendimiento social y de la economía del bien común (Asociación Federal Española para el Fomento de la Economía del Bien Común, 2019), que señala que está compuesta por tres características básicas:

1. La defensa de un modelo alternativo al capitalismo y a la economía planificada, centrándose en la economía cooperativa de mercado.
2. La puesta en práctica de valores como la dignidad humana, la justicia, la igualdad, la democracia, la solidaridad, la transparencia y la confianza o la sostenibilidad ecológica, todas ellas reconocidos por la Constitución Española.
3. Aspirar, entre otros objetivos, a:
 - a. Valorar a las personas por encima del capital, asegurando sus derechos básicos.
 - b. Evitar el afán de lucro y la competencia a través del fomento de la cooperación y la contribución al bien común.

- c. Democratizar las empresas.
- d. Reducir la huella ecológica.
- e. Subordinar la riqueza del propio país al interés general.
- f. Impulsar la democracia participativa y la división de poderes del Estado.

La propuesta de la economía del bien común se caracteriza por criticar los aspectos más básicos de las sociedades capitalistas actuales, como pueden ser el individualismo y el egoísmo, la competencia, el afán de lucro e indicadores basados en el beneficio financiero, el PIB, la propiedad privada sobre bienes y servicios esenciales para la democracia, el excesivo impacto ecológico, etc. Para evitar que se den los casos anteriores, la economía del bien común propone una serie de conceptos:

- a. La primacía de los valores personales y cooperativos
- b. El acceso progresivo a la propiedad de las personas trabajadoras en las empresas
- c. La existencia de instituciones públicas proveedoras de los bienes llamados democráticos
- d. El recurso a las asambleas como mecanismo básico para la toma de decisiones
- e. El producto del bien común de toda la sociedad
- f. El balance del bien común de una determinada empresa o institución
- g. La matriz del bien común: define y cuantifica de manera concreta para cada empresa los valores que defiende y los grupos sociales que a los que se dirige.

En particular, el movimiento de la economía del bien común viene defendiendo algunas propuestas como la reducción del horario de trabajo (a 30 horas semanales), la limitación de las diferencias de ingresos y patrimonios (inicialmente, 20 a 1; luego modificado a 10 a 1); el derecho a disfrutar cada diez años de un año sabático remunerado al salario mínimo interprofesional; o el objetivo de la reducción de la huella ecológica de personas privadas, empresas y naciones hacia un nivel globalmente sostenible y justo. Esta

valoración e implementación de las propuestas se llevará a cabo por las asambleas del nivel que corresponda.

Ahora bien, los fundadores de la economía del bien común son conscientes de que sus propuestas centrales no se pueden llevar a cabo a corto plazo, sino que, más bien, se orientan a largo plazo. Por ello, tratan de definir la economía del bien común como una iniciativa de concienciación para una transformación del sistema, un movimiento desencadenante de un proceso de desarrollo del bien común caracterizado como creciente, abierto, participativo y local con alcance global. En el plano político, el modelo de la economía del bien común establece que la democracia representativa será complementada por la democracia directa y la democracia participativa, y defiende la realización de asambleas democráticas del bien común tanto a nivel general como para áreas concretas (por ejemplo, para sectores sociales como medios de comunicación, educación, etc.).

La economía del bien común es un “enfoque globalizador cuyos conceptos están cerca de los valores fundamentales de la Economía Social y otras concepciones económicas recientes de carácter crítico. A todas ellas les une, por un lado, su impugnación del paradigma capitalista convencional y, por otro, su aspiración al desarrollo de un modelo económico, social y político más ético y más centrado en las necesidades de las personas” (Comité Económico y Social Europeo, 2016).

La EBC se trata de un sistema basado en el “win-win” (ganar-ganar). Este concepto procede de la denominada “teoría de juegos”. Esta “es una teoría de estrategias en la que las acciones de cada jugador son interdependientes. Su pionero fue John Von Neumann y se ha ido perfeccionando con John Nash.

Se define un juego como una situación en la que dos jugadores o agentes económicos toman sus decisiones estratégicas teniendo en cuenta las acciones de los demás y suponiendo, naturalmente, que sus adversarios son individuos racionales. Se pueden diferenciar varias estrategias: de ganancia (los resultados generan un beneficio para el jugador), óptima (se maximiza la ganancia esperada por cada jugador), secuencial (cada jugador tiene un tiempo para realizar su acción y conoce lo que hizo el otro individuo), simultánea (los

dos jugadores actúan a la vez y no conocen los movimientos de los otros), cooperativas, etc.” (Blasco Torrejón, s.f.).

Me quiero centrar en esta última, en los juegos cooperativos, en los que los participantes pueden cooperar y definir estrategias conjuntas mediante pactos (es a lo que anteriormente es denominado “win-win”), y juegos no cooperativos, en los que no hay acuerdo previo ni posibilidad de llevarlos a cabo.

2.3. BALANCE DEL BIEN COMÚN

2.3.1. DEFINICIÓN

Balance del Bien Común “es la herramienta que utiliza la Economía del Bien Común (EBC) para medir el éxito de las empresas que la aplican” (Sanchís, s.f.).

“Su fundamento está en el hecho de que los balances financieros no incluyen toda una serie de aspectos y de valores que son la clave de la motivación y la felicidad de las personas, como el ambiente de trabajo, las diferencias salariales, la igualdad de género, etc. Por tanto, hay que buscar una herramienta que permita medir también los valores sociales generados por las empresas” (Sanchís, s.f.).

“Algunos definen el balance del bien común (BBC) como el “corazón” de la EBC. Su función principal es medir el “éxito” del negocio o de la empresa con un nuevo significado: la economía ha de servir al bien común y, a nivel de empresa, se puede medir esto por medio del balance del bien común (junto con el Informe del balance del bien común)” (Sanchís, s.f.).

“El balance financiero, que es el que utilizan actualmente las empresas, no permite medir o identificar la acumulación del bien común, ya que una empresa puede mejorar su beneficio económico y, a la vez, estar discriminando a sus trabajadoras o contaminando el medio ambiente. El beneficio económico se mide solo con dinero y el dinero solo mide valores de cambio, pero no valores útiles” (Sanchís, s.f.).

2.3.2. CARACTERÍSTICAS. ¿CÓMO ELABORARLO?

El Balance del Bien Común consta de ocho características esenciales:

- a. Compromiso: Toda una serie de instrumentos de la responsabilidad corporativa han probado que la voluntad no conoce el fin.
- b. Totalidad: Si solo tratáramos de medir por ejemplo dos aspectos como la calidad o lo ecológico, estaríamos extrapolando datos que no son 100% objetivos. Por ello, debemos medir todos los valores, puesto que todos cuentan, por muy básicos que sean.
- c. Capacidad de medición: Los resultados deben ser objetivamente valorables, es decir, ser medibles.
- d. Comparabilidad: Todas las empresas deberían rendir cuentas con los mismos objetivos o indicadores.
- e. Claridad: El balance no sólo debe ser comprensible para los consultores de la empresa o los auditores del bien común, sino para todos (clientes, empleados y público en general).
- f. De carácter público: El balance del bien común debe ser visible para todos y estar a disposición de todos para su consulta.
- g. Auditoría externa: Para evitar que las empresas se valoren a sí mismas y para que estas tengan mayor credibilidad social corporativa.
- h. Consecuencias jurídicas: Quien más haga por la sociedad, debe ser recompensado, según apunta el principio de beneficio justo.

En cuanto a su elaboración, el BBC se puede realizar de dos formas:

1. Por un lado, a través de un balance completo dividiendo en varios aspectos todos sus temas. Es apto y a la vez obligatorio en organizaciones medianas y grandes.
2. Y, por otro lado, un balance reducido, tratando todos los temas de una manera más resumida. Este último es apto para microempresas (de menos de 10 trabajadores) y para empresas pequeñas y medianas (de 11 a 50 trabajadores). Se suele llevar a cabo dos veces como máximo. En el caso de que organizaciones más grandes opten por este balance reducido, lo llevarán a cabo una vez como máximo.

2.3.3. MATRIZ DEL BIEN COMÚN 4.1. (2014)

Valor ▾ Grupo de contacto ▾	Dignidad humana	Solidaridad	Sostenibilidad ecológica	Justicia social	Participación democrática y transparencia
A) Proveedores	 A1: Gestión ética de la oferta/suministros				90
B) Financiadores	B1: Gestión ética de finanzas				30
C) Empleados inclusive propietarios	C1: Calidad del puesto de trabajo e igualdad 90	C2: Reparto justo del volumen de trabajo 50	C3: Promoción del comportamiento ecológico de las personas empleadas 30	C4: Reparto justo de la renta 60	C5: Democracia interna y transparencia 90
D) Clientes / productos / servicios / otras empresas	D1: Relaciones éticas con los clientes 50	D2: Solidaridad con otras empresas 70	D3: Concepción ecológica de productos y servicios 90	D4: Concepción social de productos y servicios 30	D5: Aumento de los estándares sociales y ecológicos sectoriales 30
E) Ámbito social: región, soberanía, generaciones futuras, personas y naturaleza mundial	E1: Efecto social/ Significado del producto/ servicio 90	E2: Aportación a la comunidad 40	E3: Reducción de efectos ecológicos 70	E4: Orientación de los beneficios al bien común 60	E5: Transparencia social y participación en la toma de decisiones 30
Criterios – Negativos	Quebrantamiento de las Normas de trabajo OIT -200	Compra hostil -200	Gran impacto medioambiental a ecosistemas -200	Evasión de impuestos -200	No revelación de todas las participaciones -100

Tabla 1: La matriz 4.1 de la economía del bien común. (Equipos de redactores de la matriz EBC, 2018).

En el balance, podemos apreciar cómo se mide para cada grupo de interés, a través de los indicadores, la interacción de la empresa hacia dicho grupo desde los cinco valores (dignidad humana, solidaridad, justicia social, sostenibilidad ecológica y participación democrática y transparencia). Estos indicadores se ajustan al grupo de interés que está midiendo y a la organización ya que, por ejemplo, no se puede medir de la misma forma la dignidad humana con la que actúa la empresa hacia los empleados que con la que interviene hacia los clientes. Con los empleados mide, por ejemplo, la calidad del puesto de trabajo, punto C.1, mientras que con los clientes mide si las relaciones son éticas entre ambos, punto D.1.

Se puede percibir que estos indicadores son demasiado genéricos y que están expuestos a la subjetividad de la persona que lo mide. Para que los indicadores sean medidos de forma objetiva, cada indicador tiene su propia tabla de criterios para determinar la puntuación. A lo largo de este se irá exponiendo

cada componente de la matriz, incluyendo las actualizaciones de dicha matriz (Matriz 5.0).

2.3.3.1. PRINCIPIOS O VALORES EN LOS QUE SE BASA

Los principios básicos en los que se apoya el BBC son en valores humanos: confianza, honestidad, responsabilidad, cooperación, solidaridad, generosidad y compasión, entre otros. De este modo, los partidarios de este tipo de economía del bien común se guiarán por estos principios y valores para obtener ventajas legales que les permitan sobrevivir en lugar de guiarse por valores del lucro y la competencia. A continuación, se dará una breve descripción de cada uno según lo descrito en el Manual del balance del bien común 5.0. (2018). Estos valores son los mismos que en los que se apoya la Matriz 4.1: dignidad humana, solidaridad, justicia, sostenibilidad medioambiental, transparencia y participación democrática.

DIGNIDAD HUMANA

El ser humano se encuentra en el centro. La dignidad humana prevalece sobre la figura de la persona empleada como “recurso”, no debiéndose vulnerar bajo ningún concepto. Es decir, la persona está por encima de cualquier cosa material. Cada ser humano es valioso en sí mismo, digno de protección y exclusivamente único, independientemente de su origen, edad, sexo u otra característica. El ser humano y, en definitiva, todo ser vivo tiene derecho a existir, merece reconocimiento y, por supuesto, respeto.

SOLIDARIDAD Y JUSTICIA

Solidaridad y justicia son dos valores relacionados entre sí. Incluyen la empatía, el aprecio y la compasión por los demás, así como el derecho a la igualdad de oportunidades. Ambos valores están encaminados a reducir la injusticia, compartir la responsabilidad y lograr un equilibrio entre el fuerte y el débil.

LA SOLIDARIDAD:

- a. Refleja el principio de que todas las personas tienen derecho a un mínimo de oportunidades y que nadie debe ser dejado atrás.

- b. Ofrece una asistencia mutua y desinteresada a otras personas en casos de emergencia y situaciones difíciles.
- c. Debe considerarse como una obligación y responsabilidad específica de los integrantes de una comunidad. El grupo asume la responsabilidad de proteger a los más débiles.
- d. Se basa en un sentimiento de pertenencia. La economía del bien común entiende el sentimiento de pertenencia como el lazo o vínculo existente entre personas y no como una forma de diferenciación respecto a otros grupos, como históricamente se ha dado a entender.

LA JUSTICIA:

- a. Describe un objetivo que contempla el reparto adecuado de bienes, recursos y poder, así como de oportunidades y obligaciones.
- b. Se produce a través de mecanismos sociales como un orden justo de la sociedad, de la economía y del Estado, los cuales deben estar completamente institucionalizados, consolidados en un marco legal. Esto quiere decir que los actos creadores de justicia no deben surgir solamente de forma voluntaria, sino que deben ser una obligación y un fundamento básico regulado a nivel legal por el Estado y orientado al bienestar de las personas.

SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

La ecología trata de explicar las relaciones de los seres vivos con su entorno, que, a la vez, representa su medio de vida. Actualmente el medio ambiente se está viendo amenazado debido a la intervención del ser humano. Por esta razón, las organizaciones tienen el reto de contribuir al desarrollo sostenible, definido como el desarrollo capaz de satisfacer las necesidades de la generación actual sin poner en peligro a las generaciones futuras.

La sostenibilidad de los productos y servicios solamente se puede valorar si se analiza su ciclo de vida completo, desde la extracción o la producción de la materia prima; el desarrollo, producción o procesamiento del producto en la organización hasta la entrega; y el uso por parte del cliente final, además de la gestión de los residuos. En el caso de los servicios, puede definirse el ciclo de vida de forma similar.

La sostenibilidad medioambiental se puede mejorar a través de inversiones específicas y, a menudo, va ligada a un cambio social. En el aspecto del impacto ambiental de uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios, se contemplan tanto los impactos sociales como medioambientales de las inversiones, a diferencia de los demás temas que tratan sobre sostenibilidad medioambiental.

TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

LA TRANSPARENCIA:

La transparencia es un requisito básico para que los grupos de interés puedan decidir democráticamente. En definitiva, es la divulgación de toda la información relacionada con el bien común sin excepción, especialmente los datos críticos como actas de los órganos de gobierno, salarios, contabilidad interna, decisiones sobre contratos y despidos, etc.

LA PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA:

La participación democrática implica la implicación del grupo de interés respectivo en las decisiones de la organización, especialmente aquellos que se ven afectados de una forma especial en cada caso. Debe involucrarse a los afectados en el mayor grado posible. Hay diferentes grados de implicación y de derecho a participación en la toma de decisiones: diálogos, consultas, derechos de veto, toma de decisión por consenso, etc.

2.3.3.2. RESUMEN DE LOS DISTINTOS GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés se dividen en: proveedores; propietarios y proveedores financieros; personas empleadas; clientes y otras organizaciones y, por último, el entorno social.

A. Proveedores:

En lo relativo a los proveedores, incluimos en este grupo a toda la cadena de suministros, es decir, incluimos tanto a los proveedores directos como a los indirectos y no distinguimos entre producto o servicio puesto que es aplicable a todos. Las organizaciones han de cuidar la relación con sus proveedores, teniendo en cuenta la posibilidad de influencia sobre ellos, sus decisiones de compra, etc. Cuanto menor sea el proceso de la cadena de suministro y más

esenciales sean los productos y servicios que se compran, hay que prestar más atención a estos puesto que tienen mayor importancia económica para la organización, a la vez que constituyen un riesgo para ella.

El Manual del Balance del Bien Común (2018), nos dice que “conviene realizar una lista de los proveedores más importantes de la organización (que signifiquen aproximadamente el 80% del volumen de compra), así como de los productos y servicios adquiridos a estos proveedores en concreto. También deben considerarse productos y sectores en los que existe riesgo de impacto social y medioambiental negativo aunque el volumen de compra sea pequeño”.

B. Propietarios y proveedores financieros:

En segundo lugar, encontramos a los propietarios de una organización y los proveedores financieros. Los primeros ostentan los derechos decisión y utilización, lo que también conlleva una obligación, la de responsabilidad. Por otro lado, los proveedores financieros son aquellos que participan a través de la aportación de fondos, bien propios o con capital ajeno. Algunos ejemplos son las organizaciones de seguros, de asesoramiento financiero o aquellas organizaciones sobre gestión de pagos.

C. Personas trabajadoras:

En este “*stakeholder*” o grupo de interés se incluyen a todas las personas cuya actividad es esencial para la organización. Por tanto, debemos tener en cuenta a todas aquellas personas que formen parte del espacio de la estructura organizativa y social de la organización, a través de:

- Una relación laboral contractual.
- Personas con una relación contractual temporal durante un periodo de seis meses o más.
- Personas que trabajan con un contrato de al menos cuatro horas por semana.
- Personas que trabajan con un contrato por obra o servicio de forma periódica y recurrente (por ejemplo, en la campaña de navidad y verano), aunque también podría considerarse a mi modo de ver el contrato fijo-discontinuo.

D. Clientes y otras organizaciones:

En este caso, hablamos del destinatario final, como son los mayoristas, los minoristas o el consumidor de los productos o servicios, minoristas y mayoristas.

En cuanto al grupo de otras organizaciones nos estamos refiriendo a nuestra competencia, empresas u organizaciones de nuestro segmento de mercado y localización geográfica, pero a su vez, debemos tener en cuenta tanto las relaciones como el comportamiento de dicha organización con otras de otros sectores o distinta localización geográfica.

E. Entorno social:

Aquí englobamos a todas las personas que se ven afectadas por la actividad de la organización de manera indirecta. Puede haber muchos grupos de personas en la práctica, por lo que hay diferencias dependiendo de cada valor que se considere en la matriz. Por tanto, ejemplos de personas que conforman el entorno social pueden ser:

- La humanidad en general, definiendo personas como seres humanos racionales con valores.
- La comunidad como un gran grupo social que comparte un espacio determinado, bien física o virtualmente (un mismo país o personas usuarias de internet). Todo grupo tiene unas reglas para lograr un entendimiento y una buena convivencia.
- Entorno ecológico global, incluidos los recursos naturales de las generaciones futuras.
- Otros grupos de interés relevantes para la organización, por ejemplo, los vecinos, asociaciones u ONGs como “defensores” de los derechos sociales.

2.3.3.3. VALORACIÓN, PUNTUACIÓN E INFORMES

VALORACIÓN:

El objetivo de la valoración es reflejar el impacto de la actividad de una organización en el bien común. Con la valoración, lo que se intenta es analizar la actividad de la organización de acuerdo a una escala de valores. Es

importante resaltar que se trata de la aplicación de una escala de valores del bien común a las actividades concretas de una organización y el análisis de su impacto en los diferentes grupos de interés, y no de una medición sin más.

Podemos observar el impacto de las actividades de la organización en la matriz a través de los niveles de aportación al bien común. En primer lugar, encontramos el nivel de “punto de partida”, que describe la actividad básica orientada al bien común. Este se corresponde, normalmente, con los estándares legales, aunque en algunas ocasiones es más exigente que la normativa vigente.

El proceso de valoración se realiza tanto con notas aclaratorias como con indicadores obligatorios y parámetros establecidos en una lista on-line sobre información para la valoración.

La valoración se realiza teniendo en cuenta todos los niveles de aportación al bien común: punto de partida, primeros pasos, avanzado, experimentado y ejemplar. Estos siguen una secuencia de cumplimiento, es decir, el nivel experimentado solo puede alcanzarse una vez superado el nivel avanzado, así como el ejemplar solo puede alcanzarse una vez superado el nivel experimentado. De todas maneras, esta norma debe aplicarse de manera flexible. Por ejemplo, puede haber pequeñas desviaciones en el cumplimiento y, por ello, no significa que haya que bajar el nivel automáticamente. Cada nivel tiene un rango de puntuación que indica en qué medida la organización cumple con los criterios del nivel correspondiente y contribuye al bien común.

Niveles de valoración	Rango de puntuación
Ejemplar	7-10
Experimentado	4-6
Avanzado	2-3
Primeros pasos	1
Punto de partida	0

Tabla 2. Niveles de valoración y rango de puntuación. (Equipos de redactores de la matriz EBC, 2018)

Ahora cabe diferenciar entre valoración general y valoración detallada. Mientras la primera se construye a partir de la valoración de cada uno de los temas, la segunda depende del tipo de balance que se realice (completo o reducido). Según el Manual del Balance del Bien Común (2018):

1. Balance completo:

- Cada aspecto se puntúa entre 0 y 10. Además, debe indicarse la relevancia o ponderación (baja / media / alta / muy alta) que representa la importancia relativa de este aspecto en el tema al que pertenece.
- El tema se valora con la calculadora del bien común, mediante un proceso simple y automatizado que suma los puntos de cada aspecto teniendo en cuenta las ponderaciones de cada uno de ellos. Cuanta más relevancia tenga un aspecto, más influye su puntuación en la valoración total del tema al que pertenece. La valoración de un tema se realiza en una escala de 0 a 10.

2. Balance reducido: A diferencia del balance completo, aquí la evaluación se hace solo de los temas. La puntuación se asigna de manera análoga a la valoración de cada uno de los aspectos en el balance completo. La valoración general de un tema se realiza también en una escala de 0 a 10.

La matriz del bien común es flexible para que las organizaciones contribuyan a su desarrollo posterior y, a su vez, estas tienen margen para buscar nuevas formas de valoración a través de su creatividad. Tiene como objetivo estimular a las organizaciones para que busquen recursos y nuevos caminos para vivir los valores de la EBC en su organización. Por eso mismo, en cada tema debe realizarse la pregunta general: ¿cómo puedo yo o mi organización fomentar el valor X en relación con el grupo de interés Y? La matriz orienta en las respuestas a esta pregunta para cada uno de los temas y aspectos.

PUNTUACIÓN:

Además de la valoración de cada tema, se obtiene una valoración global: la puntuación total final. Esta, en realidad, significa poco en cuanto al desarrollo organizacional, aunque en un futuro sí que puede conllevar consecuencias

jurídicas en el balance del bien común. Por ello, muchas organizaciones desean tener como referencia una puntuación.

En términos numéricos, hay un máximo de 1.000 puntos del bien común y un mínimo de -3.600 puntos.

Puesto que el balance del bien común ha sido desarrollado para organizaciones de cualquier tamaño, sector y régimen jurídico debemos saber que todas ellas tienen un impacto diferente en la sociedad, así como diferentes riesgos. Para tener en cuenta los diferentes sectores y tamaños de organizaciones, se ha desarrollado una metodología para ponderar los temas según relevancia. Para ello, debemos consultar la calculadora del bien común.

Partimos de 20 temas que se puntúan por igual con 50 puntos máximo cada uno.

La ponderación que se asigna a los temas en la calculadora del bien común depende de los siguientes factores:

1. Tamaño de la organización.
2. Movimientos financieros con proveedores, propietarios y proveedores financieros, y personas empleadas.
3. Riesgos de impacto social negativo en los países de los principales proveedores.
4. Sector de la actividad y los riesgos de impactos medioambientales y sociales negativos asociados.

La puntuación total máxima posible sigue siendo la misma (1.000 puntos). Lo único que varía es el aporte que realiza cada uno de los temas a esos 1.000 puntos dependiendo de la relevancia que tiene cada tema para esa organización en concreto.

INFORMES:

El informe del bien común es una descripción cualitativa de los 20 temas relacionados con la economía del bien común. No hay requisitos formales, solo que se redacte de manera clara y sencilla. Encontraremos dos tipos de preguntas: las introductorias que conducen al tema correspondiente en cada

caso, y las preguntas valorativas que llevan a la información necesaria para realizar la puntuación.

Los auditores garantizan estándares de calidad y comparabilidad, por lo que es posible que soliciten a la organización información detallada con el fin de verificar y validar el informe del bien común.

El periodo del informe del bien común cubre dos años. La organización decide si el periodo se basa en el año natural o en el año financiero.

2.3.4. NOVEDADES: MATRIZ 5.0

VALOR	DIGNIDAD HUMANA	SOLIDARIDAD Y JUSTICIA	SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL	TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA
GRUPO DE INTERÉS				
A: PROVEEDORES	A1 Dignidad humana en la cadena de suministro	A2 Justicia y solidaridad en la cadena de suministro	A3 Sostenibilidad medioambiental en la cadena de suministro	A4 Transparencia y participación democrática en la cadena de suministro
B: PROPIETARIOS Y PROVEEDORES FINANCIEROS	B1 Actitud ética en la gestión de recursos financieros	B2 Actitud solidaria en la gestión de recursos financieros	B3 Inversiones sostenibles y uso de los recursos financieros	B4 Propiedad y participación democrática
C: PERSONAS EMPLEADAS	C1 Dignidad humana en el puesto de trabajo	C2 Características de los contratos de trabajo	C3 Promoción de la responsabilidad medioambiental de las personas empleadas	C4 Transparencia y participación democrática interna
D: CLIENTES Y OTRAS ORGANIZACIONES	D1 Actitud ética con los clientes	D2 Cooperación y solidaridad con otras organizaciones	D3 Impacto ambiental del uso y de la gestión de residuos de los productos y servicios	D4 Participación de los clientes y transparencia de producto
E: ENTORNO SOCIAL	E1 Propósito e impacto positivo de los productos y servicios	E2 Contribución a la comunidad	E3 Reducción del impacto medioambiental	E4 Transparencia y participación democrática del entorno social

Tabla 3: la matriz 5.0 de la EBC (Equipos de redactores de la matriz EBC, 2018)

A lo largo del tiempo, se han ido realizando pequeños cambios y movimientos en algunos de los aspectos respecto a versiones anteriores de la matriz del bien común, como puede ser la matriz 4.1. Por ello, todas las organizaciones que se apoyaban en esta matriz deberán tener en cuenta dichos cambios. Actualmente, está vigente la matriz 5.0. En esta se han añadido nuevos temas con el objetivo de conseguir una mayor claridad, coherencia y a su vez, cumplir con la directiva sobre informes no financieros de la UE.

No ha desaparecido ningún tema o aspecto de versiones anteriores. Sin embargo, no es posible comparar directamente los informes y las revisiones anteriores con los resultados del modelo actual. Los cambios han sido los siguientes:

1. Antes se han tratado los valores en los que se basa la economía del bien común, pues vemos que los valores solidaridad y justicia se han unificado puesto que existían problemas de solape de información para un valor y otro, ya que ambos están muy relacionados.
2. Los indicadores antiguos A1 y B1 ahora están divididos en cuatro temas cada uno, igual que el resto de los grupos de interés, mientras que antes (matriz 4.1) eran solo un tema cada uno.
3. Los “indicadores” y “subindicadores” han pasado a denominarse temas y aspectos.
4. El grupo de interés “Propietarios” se ha unificado con “Proveedores Financieros”, puesto que guarda más relación con este que con el grupo de personas trabajadoras.
5. Los aspectos negativos se han incluido en el tema que más les corresponde.

Los siguientes aspectos se han movido a otros temas:

1. Aspectos de remuneración y horario laboral de C1 “dignidad humana en el puesto de trabajo” a C2 “características de los contratos de trabajo”.
2. Los aspectos que se refieren al salario máximo/mínimo y razón salarial de C4 “transparencia y participación democrática interna” a C2 “características de los contratos de trabajo”.
3. Participación democrática del cliente de D1 “Actitud ética con los clientes” a D4 “participación de los clientes y transparencia de producto”.
4. Transparencia de producto de D2 “cooperación y solidaridad con otras organizaciones” a D4 Participación de los clientes y transparencia de producto”.
5. Accesibilidad de D4 “participación de los clientes y transparencia de producto” a D1 “actitud ética con los clientes”.
6. El aspecto que se refiere a la mejora de los estándares del sector de D5 a D2.

7. El aspecto que se refiere a uso de los beneficios orientado al Bien Común de E4 “transparencia y participación económica del entorno social” a B2 “actitud solidaria en la gestión de recursos financieros”.

Se han añadido tanto aspectos positivos como negativos.

Los siguientes aspectos positivos son:

1. Impuestos y prestaciones sociales (E2)

Los aspectos negativos son:

1. Abuso de poder de mercado frente a proveedores (A2).
2. Impacto medioambiental desproporcionado en la cadena de suministro (A3).
3. Dependencia de recursos perjudiciales para el medio ambiente (B3).
4. Contratos de trabajo injustos (C2).
5. Promoción y tolerancia frente a la actitud medioambiental no responsable (C3).
6. Publicidad engañosa y acciones comerciales no éticas (D1).
7. Abuso de poder de mercado frente a otras organizaciones del mismo sector (D2).
8. No declaración de sustancias/mercancías peligrosas (D4).
9. Falta de prevención frente a la corrupción (E2).
10. Manipulación de la información y falta de transparencia (E4).

2.4. DIGNIDAD HUMANA EN EL PUESTO DE TRABAJO Y CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS

DIGNIDAD HUMANA EN EL PUESTO DE TRABAJO

La dignidad humana en una cultura organizacional se construye en base al respeto, la confianza y el aprecio. Se considera una oportunidad la diversidad de la plantilla. Se establece un ambiente de trabajo que fomenta la salud y la seguridad. La organización pone en el centro a las personas y éstas no son consideradas como factores de producción.

La organización que tenga como filosofía la economía del bien común tiene que seguir las siguientes pautas:

- Practicar una comunicación y una cultura organizacional tanto abierta como respetuosa.
- Ha de cuidar de todas sus personas trabajadoras mediante posiciones acordes con sus virtudes personales, establecer márgenes para la organización autónoma y fomentar el desarrollo profesional y personal de todas ellas.
- Por último, ha de considerar la diversidad como un recurso.

A continuación, se abordarán cuatro pilares fundamentales de la EBC en referencia a la dignidad humana. En primer lugar, la cultura organizacional orientada a las personas; en segundo lugar, la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo; en tercer lugar, la diversidad e igualdad en las oportunidades de trabajo; y, por último, en cuarto lugar, las condiciones indignas de trabajo. El balance se podría realizar siguiendo las pautas marcadas a continuación, estableciendo pasos de formulación de preguntas valorativas, indicadores obligatorios, explicación de los diversos niveles de valoración y, por último, notas aclaratorias.

1. CULTURA ORGANIZACIONAL ORIENTADA A LAS PERSONAS:

En el puesto de trabajo se ha de convivir en un ambiente de respeto y confianza, abordando los conflictos de manera constructiva y como una oportunidad de conocimiento y resolución. Si la organización ofrece un buen ambiente de trabajo, los empleados encuentran sentido a su trabajo y así podrán desarrollar todas sus capacidades de manera plena.

- **Preguntas valorativas:**
 - ¿Qué medidas se han tomado para que el centro sean las personas en su cultura organizacional?
 - ¿Cómo se resuelven los errores y conflictos en su organización?
- **Indicadores obligatorios:**
 - Tasa de rotación de la organización.
 - Antigüedad media de los empleados.
 - Formación por cada empleado.
 - Periodicidad de las encuestas de clima laboral.
- **Niveles de valoración:** ordenados de menor a mayor puntuación.

- Punto de partida: la organización lleva una cultura tradicional.
- Primeros pasos: primera vez que la organización se ocupa de unas medidas para la cultura organizacional orientada a las personas.
- Avanzado: se han implementado las primeras medidas pensadas en el punto anterior.
- Experimentado: éxito en las medidas para fomentar una cultura centrada en las personas. Son reconocibles en la organización.
- Ejemplar: con soluciones innovadoras ya implementadas y llevadas a cabo por las personas empleadas.

2. PROMOCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Las medidas preventivas fomentan la buena salud de las personas trabajadoras.

- **Preguntas valorativas:**
 - ¿Qué medidas se han implantado para mejorar la salud de los trabajadores?
 - ¿Qué riesgos se han valorado que puedan sufrir cada trabajador?
- **Indicadores obligatorios:**
 - Tasa de absentismo.
 - Tipos de absentismo por enfermedad o accidente laboral.
 - Formaciones en prevención de riesgos laborales (riesgos del puesto, riesgos comunes, etc).
- **Niveles de valoración:**
 - Punto de partida: no existe ninguna medida de fomento en materia de salud y seguridad en el trabajo.
 - Primeros pasos: se han planificado mejoras para la seguridad y la salud, más allá de las establecidas legalmente.
 - Avanzado: se implantan las primeras medidas planificadas en el punto anterior.
 - Experimentado: medidas sobre seguridad y salud implantadas con éxito, aceptadas y reconocibles perfectamente.

- Ejemplar: con soluciones innovadoras ya implementadas y llevadas a cabo por las personas empleadas sobre seguridad y salud.

3. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Todas las personas han de gozar de las mismas oportunidades, dejando de lado la discriminación.

- **Preguntas valorativas:**

- ¿Cuánto de importante es el papel de la diversidad en la organización?
- ¿Qué medidas apoyan la diversidad y cómo se afronta en la organización?
- ¿Existen diferencias jerárquicas? ¿Qué medidas se han implantado para reducirlas?
- ¿En qué área o departamento las personas sienten más discriminación? ¿Se hace algo al respecto? ¿Qué se hace?

- **Indicadores obligatorios:**

- Siempre y cuando sea relevante, número de personas empleadas, divididas en categorías profesionales y dentro de estas, por edad, género, raza, discapacidad, etc.
- ¿Cuántas formaciones se han impartido sobre la igualdad de oportunidades y la diversidad?

- **Niveles de valoración:**

- Punto de partida: no existe ninguna medida que no sea obligatoria.
- Primeros pasos: se han analizado algunas discriminaciones en la organización. se empiezan a planificar las primeras medidas para abordar esas discriminaciones.
- Avanzado: se implantan las primeras medidas planificadas en el punto anterior.
- Experimentado: medidas sobre diversidad e igualdad implantadas con éxito, aceptadas y reconocibles perfectamente.

- Ejemplar: con soluciones innovadoras ya implementadas y llevadas a cabo por las personas empleadas sobre la concienciación de la diversidad y la igualdad.

4. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- **Preguntas valorativas:**

- ¿Se recogen sugerencias para solventar estas situaciones?
- ¿En qué área o departamento no se cumple con el estándar deseado en cuanto a unas condiciones dignas de trabajo?
- En caso de un comportamiento inadecuado, ¿hay sanciones para las personas implicadas?

- **Indicadores obligatorios:**

- Declaración oficial del departamento de recursos humanos a las preguntas anteriores.
- Procesos judiciales relativos a la violación del derecho laboral habidos en el año del informe del bien común.
- Número de quejas y contenido de estas.

- **Niveles de valoración:**

- Por cada aspecto, pueden restarse 50 puntos hasta un máximo de menos 200 puntos.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Los contratos de trabajo regulan la cooperación entre la organización y los trabajadores. Se han de ajustar a las necesidades individuales de cada uno de ellos. Cuando hablamos de remuneración, hablamos de salario bruto de 12 pagas. Si existieran más pagas, deberán repartirse de manera proporcional. En este concepto englobamos salario fijo y variable, pagas extras, beneficios y prestaciones sociales voluntarias. En la economía del bien común, los contratos han de seguir las siguientes condiciones:

- Mejora las condiciones de trabajo reguladas en los contratos de trabajo reguladas en los contratos continuamente.
- Facilita la personalización de los contratos de trabajo.
- Expone abiertamente las cláusulas del contrato a cada trabajador.

- Autoriza a la responsabilidad de cada trabajador.

Para poder acatar estas pautas debemos tener en cuenta diversas preguntas introductorias como, por ejemplo: ¿Cómo se puede hacer para que los contratos se adapten a las necesidades individuales de cada uno a través de la justicia y la solidaridad? ¿Cómo saben si la remuneración es justa? ¿Cuántas horas se necesitan de trabajo?

1. REMUNERACIÓN

Una remuneración justa tiene una influencia considerable en la cultura y desarrollo de una organización. Tiene que ser acorde al trabajo realizado, a la responsabilidad, riesgo, necesidad y ha de ser transparente, así como se tienen que establecer o definir otros incentivos. La remuneración debe regirse lo más transparente posible según el trabajo realizado, responsabilidad, riesgo y necesidad, así como de acuerdo a otras normas y estructuras de incentivos definidas por la organización.

- **Preguntas valorativas:**
 - ¿Cómo se remunera el trabajo?
 - ¿Cómo podrían elegir las personas trabajadoras su propio sueldo? ¿Es posible?
- **Indicadores obligatorios:**
 - Remuneración más alta y más baja.
 - Media de remuneración.
 - Remuneración digna para cada trabajador.
- **Niveles de valoración:**
 - Punto de partida: cumplir con lo mínimo establecido por ley en cuanto a remuneración, es decir, el salario mínimo interprofesional.
 - Primeros pasos: análisis de la estructura salarial justa.
 - Avanzado: se implantan las primeras medidas para una remuneración digna.
 - Experimentado: la razón entre la máxima y la mínima remuneración no supera 1:5.

- b. Ejemplar: se ha conseguido desarrollar un proceso de remuneración especializado para cada persona teniendo en cuenta sus necesidades individuales y, además, es fijado por los propios trabajadores.

2. HORARIO LABORAL

El tiempo de trabajo es tiempo de vida. Por tanto, hay que llevar a cabo la reducción del horario laboral actual y su flexibilidad.

- **Preguntas valorativas:**

- ¿Cómo se registran las horas de trabajo?
- ¿Se permiten las horas extraordinarias?
- ¿La organización está facilitando la flexibilidad laboral?

- **Indicadores obligatorios:**

- Horas laborales semanales
- Horas extraordinarias realizadas.

- **Niveles de valoración:**

- Punto de partida: se cumple con lo mínimo establecido por ley, por ejemplo, el registro de jornada, reducciones de jornada, etc.
- Primeros pasos: análisis de la distribución del horario laboral.
- Avanzado: se implantan las primeras medidas para una gestión consciente del horario laboral y las horas extraordinarias.
- Experimentado: las horas por semana no superan las 30 horas, salvo que se pacte lo contrario con los trabajadores.
- Ejemplar: se ha conseguido desarrollar un proceso para que cada persona elija su horario de trabajo teniendo en cuenta sus necesidades individuales y, además, es fijado por los propios trabajadores.

3. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Las condiciones de trabajo son otro factor que influyen en las personas trabajadoras. Unas buenas condiciones de trabajo facilitan posteriormente la buena conciliación laboral y personal.

- **Preguntas valorativas:**
 - ¿Qué medidas tiene la organización para favorecer la conciliación?
 - ¿Qué contratos se realizan en la organización?
- **Indicadores obligatorios:**
 - Los propios contratos que ha ofrecido la organización
 - Número de personas con contratos adaptados a sus necesidades.
- **Niveles de valoración:**
 - Punto de partida: se cumple con lo mínimo establecido por ley, por ejemplo, un contrato a tiempo parcial.
 - Primeros pasos: análisis de todos los tipos de contrato.
 - Avanzado: una gran oferta de tipos de contrato.
 - Experimentado: adaptación de contratos a cada persona.
 - Ejemplar: se ha conseguido desarrollar un proceso para que cada persona elija su contrato de trabajo teniendo en cuenta sus necesidades individuales y, además, es fijado por los propios trabajadores.

3. EMPRESAS BASADAS EN EL BIEN COMÚN

En la página de la Asociación Española del Bien Común encontramos varios ejemplos de empresas de todo mundo que aplican el modelo económico del bien común. Algunas de estas empresas son: Mondragón Corporación Cooperativa (País Vasco), La Fageda (Girona), Sekem (Egipto) cooperativa de agricultura ecológica, Grameen Bank (Bangladesh), Comercio Justo (58 países productores), Semco (Brasil), etc. (Asociación Federal Española para el Fomento de la Economía del Bien Común, 2019).

A modo de ejemplo ilustrativo, se analizan tres de las empresas anteriormente citadas: Mondragón Corporación Cooperativa, La Fageda y Grameen Bank.

Mondragón Corporación Cooperativa (MCC):

“Su sede central se encuentra País Vasco y actualmente es la mayor sociedad cooperativa a nivel mundial. Comprende 266 empresas, 15 centros I+D y ocupa a unas 80.818 personas con un volumen de negocios de 14.832 millones de

euros y más de 50 años de recorrido. El grupo abarca áreas diversas como el conocimiento, la distribución, la industria y las finanzas” (Mondragón Corporation, s.f.).

Para explicar en qué consiste el Grupo Mondragón, qué mejor que coger las palabras del presidente de este grupo Íñigo Ucin: “consiste en un modelo empresarial diferente basado en la cooperación interempresarial, en el protagonismo de las personas y en el compromiso con el desarrollo del entorno. Una propuesta que a nosotros nos parece justa, equitativa y solidaria y que expresamos en nuestro eslogan «*Humanity at work*»” (Ucin, s.f.).

La Fageda:

“La Fageda es una cooperativa catalana de iniciativa social sin ánimo de lucro creada en Olot en 1982. Entre sus actividades están fábrica de lácteos y de helados, así como una granja de vaca, obrador de mermeladas, jardinería y servicio de atención al visitante. Tiene como finalidad la integración laboral de las personas de la comarca de la Garrotxa (Girona) que sufren discapacidad intelectual o trastornos mentales severos, evitando así el riesgo de exclusión social de todas ellas. Son unas 300 personas trabajadoras, incluidos usuarios y profesionales.” (La Fageda Fundació, s.f.).

Es una empresa rentable, como dice su fundador: “somos rentables porque tenemos la obligación social de ser rentables” (Colón, s.f.). “Los beneficios de la empresa se reinvierten en las actividades asistenciales: un servicio de terapia ocupacional, pisos asistidos para los trabajadores y actividades de ocio que persiguen mejorar al máximo la calidad de vida de sus usuarios” (La Fageda Fundació, s.f.).

Grameen Bank (Bangladesh):

“En 1983 el economista Muhammad Yunus fundó el banco Grameen en uno de los países más pobres reinventando el sistema bancario basándose en la responsabilidad, la confianza mutua, la creatividad y la participación, todos ellos principios de la economía del bien común. El objetivo principal de Grameen “es la eliminación de la pobreza”. En la actualidad más de 7,5 millones de personas se benefician de sus créditos, de los cuales el 97% son mujeres. Al recibir el crédito, estas mujeres se convierten en miembros del

banco, es decir, en copropietarias. El 94% del banco Grameen pertenece a sus clientes y el 6% restante al Estado” (Grameen Bank, 2019).

“En más de 60 países en vías de desarrollo se ha aplicado este concepto de banco.

El fundador y director general de Grameen Bank, el profesor Muhammad Yunus, recibió el Premio Nobel de la Paz en 2006 por su esfuerzo para lograr desde la base un desarrollo económico y social” (Grameen Bank, 2019).

“Las filiales de Grameen Bank, las Grameen Telekom y Grameen Phone, han posibilitado la conexión telefónica a muchos pueblos de Bangladesh” (Grameen Bank, 2019).

4. CRÍTICAS AL MODELO

Como todo sistema alternativo tiene sus defensores y sus retractores o personas más críticas. Todos sabemos que no todo es ideal y perfecto, sino que cualquier propuesta tiene sus ventajas e inconvenientes. Hasta ahora el trabajo se ha centrado en lo que propone el sistema, en la mayor parte, ventajas de la economía del bien común.

Ahora bien, en este apartado se darán a conocer también algunas de las críticas que se han hecho a este sistema. Bien es cierto, que algunas de las críticas que se enumerarán han sido rebatidas por los expertos en esta materia.

La primera de las críticas que se ha realizado a este modelo de economía del bien común es que “se trata de un sistema propuesto por una persona que no es economista y que su modelo no tiene ningún fundamento en la teoría económica” (Sanchís, 2017). Este autor es uno de los grandes defensores de la economía del bien común y de Felber, por lo que, en el artículo anterior, defendió a este a través del planteamiento de defensa de la economía del bien común propuesto por Tirole, el cual sí que era un economista. De esta forma, si un economista apoyaba este sistema, las críticas a Felber por no ser economista eran infundadas.

En segundo lugar, algunos autores como Jean Tirole, defensor del modelo llegan a decir que “definir el bien común, ese al que aspiramos para nuestra sociedad, requiere, al menos en parte, un juicio de valor. Dicho juicio puede

reflejar nuestras preferencias, nuestro grado de información, así como el lugar que ocupamos en la sociedad” (Tirole, 2017). Es decir, eso significa que cada persona podrá ponderar de distinta manera los diferentes valores, como, por ejemplo, valorar el medioambiente de una forma desigual, la importancia del trabajo podrá no ser la misma para todo el mundo, al igual que la valoración de la vida privada, etc. También entran en juego otros valores como, por ejemplo, la religión y las culturas que nos pueden aportar opiniones totalmente diferentes de unas personas a otras. De esta forma, si es difícil encontrar un equilibrio entre lo que considera todo el mundo, más difícil es conseguir contentar a todos o que consideren que el grado de esos valores propuestos en la matriz les represente.

A raíz del surgimiento de estas discrepancias, Tirole propone “crear una institución cuyo objetivo sea conciliar en la medida de lo posible el interés individual y el interés general” (Tirole, 2017). Es decir, puesto que las opiniones y preferencias generan el comportamiento de las personas y que ese comportamiento puede ser contrario al interés general, es necesario crear una institución para legislar y velar por el cumplimiento del bien común. La creación de esta institución también es bastante difícil de implantar porque las personas que velan por el cumplimiento también tienen opiniones y preferencias por lo que puede ser subjetivo dicho cumplimiento. A pesar, de que tendría un deber para y con la institución.

En tercer lugar, no se puede hablar de críticas a la economía del bien común sin hablar de Juan Ramón Rallo, economista y escritor español de pensamiento liberal de la Escuela austríaca. En primer lugar, este economista critica que puede ser un modelo que no tiene ningún fundamento, nada más allá de un buen marketing “¿¡Quién no va a querer el bien común!?” (Rallo, 2013). Este autor también está de acuerdo con la frase de Tirole: “definir el bien común, ese al que aspiramos para nuestra sociedad, requiere, al menos en parte, un juicio de valor. Dicho juicio puede reflejar nuestras preferencias, nuestro grado de información, así como el lugar que ocupamos en la sociedad” (Tirole, 2017). Nos lo intenta explicar con un ejemplo: “suponiendo que todas las personas valoren de la misma forma dos valores como la libertad de expresión y el ecologismo, se habrá que tomar la decisión de talar o no talar árboles para

imprimir periódicos. Y no talar árboles para imprimir periódicos atenta contra la libertad de expresión que puedes obtener a través de la difusión en estos, pero ayuda a la preservación de la vida del árbol. Se pueden dar dos casos, un ecologista que valore la libertad de expresión, pero valore aún más la vida del árbol o una persona que valore más la libertad de expresión que el árbol y prefiera talar. Por tanto, a nivel universal, habrá pensamientos sobre valores que chocarán, puesto que es muy difícil posicionarlos de una manera jerárquica por importancia". (Rallo, 2013).

Por otro lado, defiende este autor, que en el caso de que se ofrezca a votación para todas las personas la decisión sobre una escala de valores jerárquica ya no primaría el bien común, sino el bien mayoritario. Es decir, no está por encima el bien de toda la comunidad, sino que se realizaría lo que diría la mayoría. La mayoría no son todos, por tanto, no se puede hablar de común.

Otra crítica al modelo es la de que las empresas ya se pueden diferenciar de otras con estos valores de dignidad humana, sostenibilidad, etc. De esta forma aun tratándose del sistema capitalista, los clientes pueden valorar comprar en una organización que trate bien a sus personas o que sea sostenible con el medio ambiente sin necesidad de un cambio en el modelo económico. Rallo, en cambio, cree que "eso en la actualidad no sucede, que las personas no lo valoran" (Rallo, 2013).

Por otro lado, Felber dice que "los beneficios monetarios se repartirán entre los colaboradores, trabajadores de la empresa" (Felber, 2010). Felber no considera a los socios capitalistas como colaboradores, puesto que considera que no aportan trabajo y considera que esta figura se ha de erradicar. Actualmente, una sociedad no existiría sin socios que aporten capital para poder llevar a cabo la actividad económica, objeto de la organización. Si estas personas no son remuneradas por ello, dejarán de invertir en empresas y estas verían disminuido su capital y en muchos casos, no podrían llevar a cabo su actividad principal o no se podrían constituir.

En definitiva, con estas críticas se ha intentado plasmar que no todo del modelo de la economía del bien común es "bonito", sino que quizá estas críticas están

ayudando a la concepción utópica del sistema y por eso parece difícil su implantación.

5. CONCLUSIONES

La economía del bien común me parece una alternativa coherente al capitalismo voraz que vivimos. Es un sistema cuya base es la persona y que invita al autoconocimiento, a cuidar el bien común, a consumir de manera consciente y responsable y a participar desde la comunidad para construir un modo de vida justo y sostenible. No cabe duda de la necesidad de un sistema como la economía común especialmente en la actualidad, que vivimos en un planeta que necesita medidas de sostenibilidad para conseguir sobrevivir como mínimo a nivel ecológico y sostenible.

Aunque parece que cada vez estamos más atrapados por las fauces del capitalismo, sería conveniente hacer pequeños cambios en nuestro sistema actual para que, si se plantea otro sistema alternativo, como es este caso, no sea tan difícil saltar del capitalismo a la economía del bien común. De este modo, poco a poco podremos ir fundamentando su existencia y su valor, así como su propuesta.

Aunque la economía del bien común parece un sistema utópico, está demostrando ser una gran alternativa con fuertes apoyos. De hecho, como se ha comentado anteriormente, algunas empresas mundialmente conocidas ya están utilizando este sistema y están demostrando que los beneficios no son un objetivo, sino un medio para, centrándose en las personas, poder llevar a cabo otras actividades. La base de este sistema ha sido el centro del pensamiento político y económico de muchos filósofos importantes, pero curiosamente nunca se ha llevado a cabo, incluso a pesar de su fundamentación en distintas constituciones. Con todo ello, no tendría que ser tan difícil dar el paso hacia su puesta en práctica. Sin embargo, existen actualmente instrumentos financieros implantados con el capitalismo como el Banco Central Europeo, las agencias de calificación, etc., dirigidos por grandes intereses y basados en el beneficio económico que, a su vez, perpetúa el mantenimiento del capitalismo, por lo que parece difícil la transición a otro sistema.

También cabe considerar que el ser humano es en gran parte egoísta e individualista porque así nos han enseñado a vivir desde pequeños. Tanto el egoísmo como el individualismo son los ejes del capitalismo actual. Sin embargo, considero que sería necesario un sistema que prime a las personas. Un alumno como yo de Relaciones Laborales y Recursos Humanos entiende que las personas son necesarias y hay que darles un mayor valor que, simplemente, el de un recurso.

A lo largo de este trabajo, se han tratado distintos aspectos de la economía del bien común, un modelo que conecta a todos aquellos que participen en la economía atendiendo a diversos criterios o indicadores basados en valores fundamentales y utilizados de forma responsable, haciendo posible que economía y sociedad cooperen. Dichos indicadores son la dignidad humana, la solidaridad y la justicia, la sostenibilidad medioambiental y la transparencia y participación democrática. Además de estos indicadores, se tienen en cuenta las relaciones con los distintos grupos de interés (proveedores, propietarios, y proveedores financieros, personas empleadas, clientes y otras organizaciones y el entorno social). Todo ello, configura y asegura el éxito de las relaciones y la convivencia.

Por otro lado, las empresas podrían mostrar su imagen más transparente y fiel a la realidad a través del balance común, el cual se adapta teniendo en cuenta si es micro, pequeña, mediana o gran empresa. Todo ello, al principio podría ser complementario a los principios contables. De esta manera, tendrían mucha más información de los distintos grupos de interés con los que la organización interacciona. El balance del bien común sería esa herramienta que permitiría ver más allá del beneficio económico. Se cuenta con puntuaciones y valoraciones fáciles de manejar. Además, este sistema cuenta con la calculadora del bien común, un proceso simple y automatizado que suma los puntos de cada aspecto teniendo en cuenta la proporción de cada uno de ellos. A mayor relevancia de un aspecto, más influirá su puntuación en la valoración total.

En lo relativo a la macroeconomía, para que el PIB mida el bienestar de la población es necesario que adopte los indicadores de EBC, es decir, que se

utilice el producto del bien común (PBC), ya que, de esta manera, se mejoran las relaciones comerciales y resultan más equitativas.

La teoría de la EBC se basa en la estrategia “win-win” proveniente de la teoría de juegos. En este sentido, puede decirse que busca la cooperación a través de pactos de cooperación y estrategia, es decir, influyendo positivamente en los distintos grupos de interés con el objetivo de cumplir los diferentes índices en el mayor grado posible con cada uno de ellos y así, logrando mayor puntuación en la matriz y en el balance común. En definitiva, la estrategia es yo gano, tú ganas. En conclusión, los dos ganamos.

6. BIBLIOGRAFÍA

Anon., 2018. *Manual del balance del bien común*. s.l.:s.n.

Anon., 2019. *asociacion española del bien comun*. [En línea].

Asociación Federal Española para el Fomento de la Economía del Bien Común, 2019. *Asociación Federal Española para el Fomento de la Economía del Bien Común*,. [En línea]

Available at: <http://economiadelbiencomun.org>

[Último acceso: 01 05 2019].

Asociación Federal Española para el Fomento de la Economía del Bien Común, 2019. *Economía sostenible*. [En línea]

Available at: <http://www.economiasostenible.org>

[Último acceso: 1 05 2019].

Blasco Torrejón, B., s.f. *Wolters Kluwer*. [En línea]

Available at: diccionarioempresarial.wolterskluwer.es

[Último acceso: 08 06 2019].

Comision Europea, 2010. *La Comisión Europea*. [En línea]

Available at: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_es#thestrategysetouttargetsinthe5followingfields

[Último acceso: 04 06 2019].

Comité Económico y Social Europeo, 2016. *Comité Económico y Social Europeo*. [En línea]

Available at: https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-economic-social-committee_es

[Último acceso: 04 06 2019].

Cruz, D. S. d. l., 2015. *Libre Mercado*. [En línea]

Available at: <https://www.libremercado.com/2015-04-30/la-sociedad-espanola-una-de-las-mas-anticapitalistas-del-mundo-1276546721/>

[Último acceso: 04 06 2019].

Equipos de redactores de la matriz EBC, 2018. *La matriz 4.1 de la economía del bien común*. s.l.:Equipos de redactores de la matriz EBC.

Felber, C., 2008. *Nuevos valores para la economía*. s.l.:s.n.

Felber, C., 2010. *La economía del bien común*. s.l.:s.n.

Felber, C., 2013. *TDx Talks Murcia*. [En línea]

Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=Wz2OUD3ILzk>

[Último acceso: 04 06 2019].

García, J. M., 2000. Cicerón: el concepto de estado. *Laberinto*, 4(2), p. 10.

Grameen Bank, 2019. *Grameen Bank*. [En línea]

Available at: <https://www.grameen-info.org/>

[Último acceso: 01 05 2019].

La Fageda Fundació, s.f. *La Fageda*. [En línea]

Available at: <http://www.fageda.com>

[Último acceso: 01 05 2019].

Mayor Zamora, F. y. C. V., 2015. *Economía del bien común. Prólogos*. s.l.:Deusto.

Mondragón Corporation, s.f. *Mondragón*. [En línea]

Available at: <https://www.mondragon-corporation.com>

[Último acceso: 01 05 2019].

Ovejero, B. A., 2014. *Los perdedores del nuevo capitalismo: devastación del mundo de trabajo*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Rallo, J. R., 2013. *Desmontando la economía del bien común*. [En línea]

Available at: <http://www.youtube.com>

[Último acceso: 08 06 2019].

Rodriguez, C., 2014. *Biblioteca del Seminario Conciliar de Cd. Juarez*. [En línea]

Available at: <https://bibliotecaseminario.wordpress.com/2014/01/28/santo-tomas-de-aquino-y-el-bien-comun/>

[Último acceso: 04 06 2019].

Sánchez, P. F., s.f. *Wolters Kluwer*. [En línea]

Available at: <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/>

[Último acceso: 04 06 2019].

Sanchís, J. R., 2017. *El salmón contracorriente*. [En línea]

Available at: www.elsalmoncontracorriente.es

[Último acceso: 08 06 2019].

Sanchís, J. R., s.f. *Diccionario Empresarial Wolters Kluwer*. [En línea]

Available at: <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/>

[Último acceso: 04 06 2019].

Sanchís, J. R., s.f. *Wolters Kluwer*. [En línea]

Available at: <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/>

[Último acceso: 04 06 2019].

Tirole, J., 2017. La economía del bien común. En: *La economía del bien común*. s.l.:Taurus, p. Prólogo.

Ucín, I., s.f. *Mondragon*. [En línea]

Available at: <https://www.mondragon-corporation.com>

[Último acceso: 01 05 2019].

Universidad de Valladolid, 2013. *Reglamento sobre la elaboración y evaluación del trabajo de fin de grado*. Valladolid: s.n.