

## EL IMPACTO DEL CONTRATO LABORAL EN LA MAXIMIZACIÓN INTEGRAL DE LAS UTILIDADES Y EN LA PROMOCIÓN DEL BIEN COMÚN

### THE IMPACT OF THE EMPLOYMENT CONTRACT ON THE COMPREHENSIVE MAXIMIZATION OF PROFITS AND THE PROMOTION OF THE COMMON GOOD

LINDA PAZ QUEZADA<sup>1</sup>

#### **Resumen**

En este ensayo se desarrolla un concepto integral sobre la maximización de las utilidades que necesariamente pasa por la potenciación de la riqueza que cada persona aporta con su trabajo para sí misma, para la institución con la colabora y en bien común de la sociedad. Una buena puerta de entrada para generar un ambiente colaborativo y trascendente es el contrato laboral con el que se incorpora un nuevo miembro a la empresa. Cuando se considera a la persona como el activo más importante en una organización se debería reflejar desde el contrato inicial y luego permear la cultura empresarial para hacerla vida. Esta práctica contribuye a humanizar la sociedad y a fomentar el bien común desde la empresa. Se toman ideas de Oliver Williamson, Premio Nobel en economía, sobre la importancia de los contratos para generar confianza y mejorar las utilidades en la gobernanza de las organizaciones y se aplican a los contratos laborales.

#### **Palabras clave**

Persona, empresa, maximización, contrato laboral, bien común.

#### **Abstract**

In this essay, a comprehensive concept is developed about the maximization of profits that necessarily involves the enhancement of the wealth that each person contributes with their work for themselves, for the institution with which they collaborate and for the common good of society. A good gateway to generating a collaborative and transcendent

---

<sup>1</sup> Licenciada en Economía y Doctora en Gobierno y Cultura de las Organizaciones por la Universidad de Navarra. Catedrática de la Universidad el Istmo. Correo electrónico: lpazq@unis.edu.gt

environment is the employment contract with which a new member joins the company. When the person is considered the most important asset in an organization, it should be reflected from the initial contract and then permeate the business culture to make it come to life. This practice contributes to humanizing society and promoting the common good from the company. Ideas are taken from Oliver Williamson, Nobel Prize winner in economics, about the importance of contracts to generate trust and improve company profits and are applied to employment contracts.

### **Keywords**

Person, company, maximization, employment contract, common good.

### **Sumario:**

|    |   |    |
|----|---|----|
| 1. | Maximización integral de las utilidades de la empresa                                       | 2  |
| 2. | El impacto de los contratos en la gobernanza de las organizaciones según Oliver Williamson. | 5  |
| 3. | Contratos laborales centrados en el empleado, colaborador o cliente.                        | 7  |
| 4. | Elementos clave en contratos laborales centrados en el trabajador                           | 9  |
| 5. | Impacto del contrato laboral en el bien común de la sociedad.                               | 10 |

## **1. Maximización integral de las utilidades de la empresa**

La maximización de la riqueza ha sido un estudio que ha interesado a la microeconomía desde sus inicios. Ya Epicuro en Grecia probablemente fue el primer hedonista que relacionaba la felicidad con la cantidad de placeres que la vida le daba. En esta línea Jeremías Bentham a finales del siglo XVII definió la utilidad como la propiedad que tiene los objetos para producir beneficio (ventaja, placer, bien o felicidad) y a la vez como aquello que evita el dolor (la maldad o la infelicidad)<sup>2</sup>. Bentham buscaba el mayor placer con el mínimo coste queriendo responder a la pregunta qué es lo que genera la riqueza. Adam Smith había relacionado un siglo antes la riqueza con el “self interest”, que llevaba a una persona a pensar en sí mismo, y como resultado del egoísmo llevaba sin buscarlo, parte de esa riqueza a otras personas a través de una mano invisible que distribuiría la renta. David Ricardo se da cuenta de que la propuesta de Smith genera riqueza para unos, pero no logra resolver el problema de la distribución para todos. Marx recorrió las mismas fábricas que Smith un siglo después, pero lejos de ver que la causa de la riqueza sea la división del trabajo para producir el máximo beneficio, ve cómo los trabajadores laboran en pésimas condiciones quitándole gran parte de la riqueza que produce el trabajador sin recibir más que un mínimo como salario y despojarlo del resto de la riqueza creada.

---

<sup>2</sup> Cfr. BENTHAM, JEREMIAS. (1781). An Introduction to the Principles of Morals and Legislation. Batoche Books. Kitchener. 2000.

Desde que apareció la economía moderna un tema de estudio importante se ha centrado en la búsqueda de la maximización de utilidades, descubriendo el flujo decreciente marginal de la renta para llegar al punto de equilibrio en donde se define el precio. La teoría económica ha buscado la maximización de la riqueza identificándola con la felicidad en el bienestar material. La realidad es que son muchos los muy ricos que no son felices. Algo inaudito pasó en el siglo XX. Fueron los psicólogos los que empezaron a ganar premios Nobel de Economía. Cada vez fue creciendo el diálogo entre estas dos disciplinas notablemente: hay elementos invisibles a las matemáticas, que no se reflejan en los estados de resultados, pero que son reales y su existencia explica que el bienestar de una persona no es producto de bienes materiales sino de otros elementos aparentemente intangibles que impactan más en la felicidad de las personas.

Podemos citar en esta línea a Richard Easterlin con el planteamiento de su famosa paradoja en la que plantea que el aumento del ingreso y la abundancia de productos no viene acompañado de un aumento de la felicidad de las personas<sup>3</sup>. Easterlin y otros economistas empezaron a diferenciar el bienestar subjetivo del bienestar económico. Poco a poco se ha ido comprobando con estudios sociológicos, que existe un sentido más amplio de bienestar que va más allá de la prosperidad material. El Producto Nacional Bruto no registra entre sus activos el bienestar que brinda la familia, los amigos y otras relaciones que brindan una felicidad mucho más plena.

También los psicólogos Daniel Kahnemam, Amos Tverksky y Richard Thaler han aportado grandes avances con lo que han denominado economía conductual. Han demostrado que a la persona no le interesan únicamente los beneficios económicos, sino que la felicidad depende de otras variables que son invisibles, pero son indispensables para la felicidad de una persona, e incluso aunque le falten recursos aparentemente imprescindibles, pero viva en un entorno familiar, empresarial y social que le brinde relaciones humanas gratificantes será más feliz y más difícilmente perderá la esperanza<sup>4</sup>.

La filosofía del don desarrollada en el siglo XX ha dado un aporte significativo a la comprensión de realidades humanas. Así Marcel Mauss observó la importancia en las relaciones personales del proceso de dar, recibir y corresponder<sup>5</sup>, Jean Luc Marion investigó sobre la intencionalidad y la invitación al círculo de la generosidad<sup>6</sup>, Marcel Hénaff aportó lo que hay detrás de realidades valiosas pero a las que no se les puede poner precio<sup>7</sup> y Leonardo Polo, en su antropología trascendental, define a la persona

---

<sup>3</sup> Cfr. EASTERLIN, RICHARD, “¿Mejora el crecimiento económico la condición humana? Algunas evidencias empíricas”, *Discurso en Homenaje a Moses Abramovitz*, 1974.

<sup>4</sup> Cfr. ESGUERRA, GUSTAVO A, *Economía conductual, principios generales e implicaciones*, 2016.

<sup>5</sup> Cfr. MAUSS, MARCEL. “Ensayo sobre el don. Forma y razón del intercambio en las sociedades arcaicas” publicada en 1923.

<sup>6</sup> Cfr. MARION, JEAN-LUC, *Siendo dado*, 2008.

<sup>7</sup> Cfr. HÉNAFF, MARCEL, *Le prix de la vérité: le don, l'argent, la philosophie*, 2002.

como un alguien que trasciende libremente al percatarse que la vida le es dada, la acepta y lo recibido lo convierte en don<sup>8</sup>.

Más adelante Benedicto XVI después de la debacle económica del 2008 propuso otra lógica para que el mercado funcione. Ya se ha demostrado que la economía marxista no funciona y también han sido muchos los síntomas que las crisis económicas reflejan de las debilidades del capitalismo desencarnado. Las grandes crisis mundiales que se producen cíclicamente son fruto de la falta de valores éticos empresariales y políticos con que se mueve la lógica del egoísmo en la maximización de utilidades materiales del capitalismo. Ratzinger propone que, si el mercado, sin renunciar al beneficio, añade la lógica del don, la generación de la riqueza sería más amable, generosa y abundante. Así a la vez que se ofrecen productos no se hace solamente con el fin de ganar dinero, sino también de aportar sus inventos para que otros puedan gozar del bien o servicio que se está brindando.

Se trata de pensar en el otro como una persona merecedora de respeto, de un cuidado, de bienes y servicios que se pueden ofrecer para que el otro se encuentre a gusto, y no se perciba únicamente como cliente que proporciona beneficios a un empresario, sino como persona que colabora en la generación de riqueza de los demás. Es más fácil conseguir la colaboración en una rifa a beneficio de damnificados por un huracán que en una en la que no se beneficia a nadie más que al que gana y a la lotería en sí misma. De igual manera, da gusto adquirir un bien o servicio que verdaderamente beneficia a quien lo compra y que, aunque no conozca al productor pueda agradecer el don que está recibiendo. Una persona aplicó esta realidad de esta manera “no sé quien inventó los tenis, pero seguramente tendrá un gran cielo, mis pies lo agradecen todos los días”.

¿Qué pasaría si en las relaciones económicas no primara únicamente lo mercantil?: el escrito de **Benedicto XVI** se refiere a “la necesidad de dar forma y organización a las iniciativas económicas que, sin renunciar al beneficio, quieren ir más allá de la lógica del intercambio de cosas equivalentes y del lucro como fin en sí mismo”<sup>9</sup> y a la necesidad de “cambios profundos en el modo de entender la empresa”<sup>10</sup>, y más ampliamente la economía. La sociedad no debe protegerse del mercado, pensando que su desarrollo comporta *ipso facto* la muerte de las relaciones auténticamente humanas, sino abrirse a otra lógica: la del don y la de la verdad y en eso consiste el desafío que Benedicto lanza a los que tienen responsabilidades en el desarrollo de los pueblos:

“El gran desafío que tenemos, planteado por las dificultades del desarrollo en este tiempo de globalización y agravado por la crisis económico-financiera actual, es mostrar, tanto en el orden de las ideas como de los comportamientos, que no sólo no se pueden olvidar o debilitar los principios tradicionales de la ética social, como la transparencia, la honestidad y la responsabilidad, sino que en las relaciones mercantiles el **principio de**

---

<sup>8</sup> Cfr. POLO, LEONARDO, *Antropología trascendental*, 2016.

<sup>9</sup> BENEDICTO XVI. *Caritas in Veritate*, 2009, n. 38

<sup>10</sup> IBID, n. 40.

**gratuidad** y la **lógica del don**, como expresiones de fraternidad, pueden y deben tener espacio en la actividad económica ordinaria. Esto es una exigencia del hombre en el momento actual, pero también de la razón económica misma. Una exigencia de la caridad y de la verdad al mismo tiempo”<sup>11</sup>.

Con esta óptica, la expresión “maximizar las utilidades” debe ampliar su concepto, porque no se puede maximizar una empresa si no se incluye todo lo que aporta a las utilidades empezando por cada persona que trabaja en la empresa y a la organización en sí y a quienes dirige sus esfuerzos. Una persona puede ser feliz en su trabajo si logra hacer un balance entre trabajo y familia, hacer amistades en su entorno organizacional que duren una vida, en la que lleve a ver el trabajo como un medio y no un fin en sí mismo, promover la generosidad con los más necesitados, conseguir que la empresa sea ambientalmente responsable y otros muchos aspectos que van más allá de su retribución mensual. A la persona le importa terminar el día en familia, sabiendo que ha sido una jornada en la que ha realizado un buen trabajo, ha mejorado personalmente al hacer bien ese trabajo y ha ayudado a la sociedad siendo un buen ejemplo de persona de fiar<sup>12</sup>. Con esas premisas cada persona será más productiva y por lo tanto la empresa estará produciendo más pero mejor en términos técnicos y humanos.

## **2. El impacto de los contratos en la gobernanza de las organizaciones según Oliver Williamson**

Oliver Williamson, premiado con el Nobel de Economía en 2009, es conocido por su trabajo en la teoría de contratos y organización industriales. Su obra es amplia, en algunos puntos compleja para quien no domina la micro y macroeconomía. En una de sus primeras obras analiza el papel de las jerarquías en la toma de decisiones en los mercados<sup>13</sup>. Más adelante se enfoca en lo que será un punto de inflexión en sus análisis de los contratos analizando los costos de transacción que estos implican. Comprueba cómo la coordinación y transacción suponen unos costos que afectan a las estructuras organizativas y la forma en que se llevan a cabo las transacciones<sup>14</sup>. Este será un tema recurrente en sus publicaciones.

Uno de los conceptos en los que se centra es en los “compromisos creíbles”, que implica tomar estrategias esenciales para los ambientes contractuales<sup>15</sup>. Recurrentemente analiza la naturaleza de los contratos y cómo impactan en la forma en que las transacciones económicas se llevan a cabo en las instituciones<sup>16</sup>. Williamson une sus dos grandes aportes a la gobernanza y los contratos: en una de sus publicaciones aborda los mecanismos de gobernanza en las relaciones contractuales y cómo diferentes formas de

---

<sup>11</sup> IBID, n.36.

<sup>12</sup> Cfr. ESCRIVÁ, JOSEMARÍA. Conversaciones, Espontaneidad del pueblo de Dios, n. 10, 1984.

<sup>13</sup> Cfr. Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications, 1975.

<sup>14</sup> Cfr. Transaction Cost Economics: The Governance of Contractual Relations, 1979.

<sup>15</sup> Cfr. Credible Commitments: Using Hostages to Support Exchange, 1983.

<sup>16</sup> Cfr. Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting, 1985.

gobernanza son más efectivas en distintos contextos. Analiza la elección entre contratos y estructuras de las jerarquías en función de los costos y riesgos asociados<sup>17</sup> y cómo la organización es una estructura de gobernanza y destaca la importancia de entender las decisiones de contratación y organización a través de la lente de los contratos.

A lo largo de sus estudios nuestro autor va evolucionando en la forma en que aborda los temas que le interesan<sup>18</sup>. Así demuestra cómo los contratos no son simplemente documentos legales, sino herramientas fundamentales para coordinar y estructurar las interacciones económicas dentro de una organización. Sostiene que los contratos deben diseñarse para alinear los intereses de ambas partes, reduciendo así la incertidumbre y los conflictos potenciales, un contrato bien diseñado puede reducir los costos de transacción y mejorar la eficiencia en la realización de actividades económicas. Su enfoque se ha extendido a la gobernanza de las instituciones, que procura abarcar todos los procesos de gobierno, como los procedimientos y las prácticas mediante los que se decide el futuro de estas, principalmente a través de los contratos.

Oliver E. Williamson desarrolló su teoría de los contratos y la economía de la organización principalmente a través de análisis teóricos y estudios de casos. La teoría de Williamson se aplica de manera más amplia en el nivel conceptual y estructural desde donde proporciona un marco teórico que puede ser aplicado y adaptado a diversas situaciones y sectores. Sin embargo, algunos de los principios que Williamson propone se han observado en varios sectores y empresas. Algunos ejemplos en los que su teoría se ha aplicado en el mundo empresarial se pueden ver en empresas que se dedican a la cadena de suministro de la industria automotriz, en donde las relaciones contractuales entre fabricantes y proveedores pueden ejemplificar cómo las empresas eligen ciertas estructuras de gobernanza según los costos de transacción. Se trata de tomar decisiones sobre la integración vertical en la empresa o en contratos a largo plazo. Estos principios también son aplicados exitosamente en el sector tecnológico.

Por otro lado, en el ámbito de las empresas de consultoría y servicios, donde la calidad y la información asimétrica son cruciales, las formas de contratación pueden diseñarse para mitigar los riesgos y garantizar el rendimiento, tomando en cuenta las ideas de Williamson sobre los costos de transacción. También en la investigación y desarrollo de medicamentos, las alianzas y contratos entre empresas farmacéuticas y de investigación pueden ser un ejemplo de cómo las empresas diseñan acuerdos contractuales complejos para gestionar riesgos y garantizar resultados.

---

<sup>17</sup> Cfr. The Mechanisms of Governance, 1996.

<sup>18</sup> Cfr. The Theory of the Firm as Governance Structure: From Choice to Contract, 2002.

### **3. Contratos laborales centrados en el empleado, colaborador o cliente**

Si bien las investigaciones de Oliver Williamson se centran en las relaciones comerciales entre empresas, sus conceptos pueden extrapolarse a la relación entre empresas y clientes y entre empleadores y empleados.

La legislación cada vez tiende a privilegiar más al empleado que a la empresa. Seguramente esta manera de enfocar el derecho laboral ha surgido por las prácticas abusivas a la hora de que las empresas contratan a su personal o hacen contratos con otras instituciones para la compra de sus insumos y venta de sus productos.

Sin embargo, priva la sensación generalizada del contrato como el de un instrumento de una empresa que se quiere blindar contra su empleado o consumidor, incluso que lo ve como un enemigo que puede presentar una demanda millonaria, pensarán que como dice el refrán popular, se le da la mano y toma hasta el codo. Un ejemplo de esta práctica es la experiencia que el cliente vive en una compañía telefónica cada vez que compra una línea: el cliente en la mayoría de los casos firma un documento sin saber que se incluye en sus distintos apartados y artículos. Se trata de un contrato con letras extremadamente pequeñas, una terminología jurídica poco comprensible a las personas que no cuentan con estudios jurídicos o tecnológicos, y que requiere de mucho tiempo para poder entender lo que allí se explicita. Lo que a menudo pasa es que no queda otra opción que la de firmar si uno quiere contar con el servicio que se necesita: comunicarse con otras personas por medio del teléfono móvil.

De igual manera esa experiencia se puede tener en el momento de firmar un contrato laboral. Si una persona está sin empleo y busca desesperadamente un medio de subsistencia personal y para su familia, firmará sin apenas leer lo que amablemente le extienden. Eso pasa aún más en países en los que la escolaridad de los empleados es baja, su necesidad de empleo alta y se fía de lo que verbalmente le han expuesto en las entrevistas de trabajo.

El enfoque de Williamson se puede aplicar de manera directa a la relación laboral: ordinariamente un contrato laboral suele considerar primero las necesidades de la empresa y una vez aseguradas pasa a considerar las necesidades y aspiraciones del trabajador. Los conceptos de Williamson llevarían a que los contratos laborales se deberían redactar en orden inverso, es decir, que primero se piensa en el colaborador y luego se externalizan las necesidades de la empresa. Esto puede convertirse en un poderoso catalizador para un mejor desempeño laboral. Así un contrato laboral que considera genuinamente las necesidades y aspiraciones del trabajador puede resultar en una mayor eficiencia operativa y en una menor rotación de personal. Un contrato laboral que se redacta en estos términos demuestra que la organización valora sobre todo a cada trabajador, colaborador y cliente como su activo más importante y se muestra no solo en los discursos de los directores sino se plasma en el contrato laboral. Así se muestra un

genuino interés por la persona en donde el ser se valora antes que el tener y la persona antes que las cosas materiales.

La misión de la institución debería reflejar claramente que se trata de una institución que quiere ser un referente en un ámbito geográfico establecido, en la que se le conozca por la calidad de productos y servicios que ofrece, y a la vez por el valor que le da a cada persona que forma parte de la organización, importándole la mejora continua de sus clientes y del personal, brindando motivaciones trascendentes (el servicio que la empresa brinda a la sociedad) y no solo extrínsecas (un buen salario) o intrínsecas (valorar su trabajo), su ambiente laboral, siendo responsable con la familia de los trabajadores, con el entorno y hábitat.

Por lo general, el contrato laboral es firmado por el empleado o cliente y resguardado en la empresa. No recuerdo haberme quedado con una copia del contrato que he firmado con una línea telefónica o empresa de luz, ni con un contrato laboral en mi vida, aunque la legislación lo requiera. El entregar una copia del contrato laboral de manera electrónica o física podría crear un efecto significativo para que el empleado o cliente pueda leerla detenidamente más tarde por su cuenta y hacer las consultas oportunas si tiene alguna duda u observación para la mejora de la redacción.

En el caso de personas con baja escolaridad que son contratadas para los servicios de mantenimiento, jardinería, etc. se podría pensar en un folleto que explique la misión, la visión, los valores de la empresa, al que se anexe el contrato laboral, en un lenguaje comprensivo, ya que el lenguaje legal suele ser poco utilizado en la vida ordinaria y por lo tanto poco comprensible. Por ejemplo, en vez de redactar que el contratado firma con plenas facultades intelectivas y volitivas, se puede exponer que lo hace libremente entendiendo los beneficios que la empresa le ofrece y los compromisos que el trabajador asume, que implica trabajar con orden, constancia, estudiando la mejor manera de hacer lo que se le pide y ofreciendo mejoras a la calidad del trabajo que se le ha encargado hacer para que el servicio que ofrece la compañía sea de gran beneficio para sus clientes y para la sociedad en general. También puede ser una buena práctica que a estas personas se les lea el contrato laboral y se les explique todas las palabras que no entiendan. La inversión personalizada de este tiempo no cabe duda de que redundará en una mejor cohesión del nuevo trabajador hacia la empresa que es totalmente transparente.

Los contratos laborales deben concebirse como herramientas estratégicas para coordinar y compenetrar los intereses de ambas partes. Que el contrato laboral se centre en el trabajador desde el principio, establece un marco que no solo potencia el desempeño individual, sino que también contribuye a la eficiencia general de la organización. La aplicación práctica de estos principios puede conducir a un entorno laboral más productivo y a relaciones empleador-empleado sólidas y duraderas. La optimización de la productividad comienza con contratos laborales que reconocen y valoran al trabajador como un socio esencial en el camino hacia el éxito empresarial. Así se puede concluir

que la forma en que se redactan los contratos laborales tiene un impacto directo en la eficiencia y en la retención del talento.

#### **4. Elementos clave en contratos laborales centrados en el trabajador**

Para que un contrato laboral sea una puerta de entrada muy motivante para las personas que ingresan a formar parte de las filas de la empresa podría ser clave que la empresa le dé la bienvenida, le agradezca el interés por aplicar a un puesto de trabajo específico y le felicite por haber sido seleccionado. El contrato debe reflejar los valores y la cultura de la empresa para fomentar la identificación con la misión de esta y así establecer un tono colaborativo y de apoyo desde el inicio.

El contrato laboral también debería mostrar los motivos trascendentes que tiene la empresa desde que se ha establecido: trabajar por brindar a los clientes un producto o servicio que le ayude a ser una mejor persona y al país a ser más competitivo con un compromiso firme y duradero con la verdad y la ética. A la vez, el contrato ha de ofrecer una remuneración competitiva que refleje el valor y la dignidad del trabajo y de la persona que lo realiza, y habrá que estudiar incentivos y reconocimientos que motiven intrínsecamente al empleado a sobresalir. Por ejemplo, esos incentivos se pueden reflejar en el valor de la maternidad y paternidad: dar más tiempo postnatal tanto para la madre como para el padre. Facilitar que un colaborador pueda acompañar al médico a sus padres mayores y enfermos, dar reconocimiento a los empleados que lleven 10, 25 años, etc. formando parte de la empresa, potenciar las celebraciones de Navidad con las familias de los empleados en vez de fiestas en las que participan solo los colaboradores, brindar becas de estudios especializados a quienes sobresalen y otras muchas ventajas que la empresa vea oportuno integrar en su operación. Para fomentar la solidaridad entre todos los empleados se puede pensar en que los colaboradores con sus familias apoyen un proyecto social que la empresa también apoye. Si la empresa manifiesta sus motivos, logrará más fácilmente una motivación trascendente de servicio a los demás en cada uno de sus empleados.

Por el lado del trabajador el contrato laboral deberá especificar claramente las funciones, responsabilidades y expectativas que tiene el trabajador de manera que se reduzcan las ambigüedades para evitar malentendidos y conflictos potenciales. Habrá que incorporar cláusulas que permitan ajustes en las responsabilidades según el desarrollo del trabajador y las necesidades cambiantes de la empresa y que ofrezcan oportunidades para el crecimiento profesional y la capacitación continua.

Un tercer elemento clave será que se expliciten cuáles serán los mecanismos para evaluar el desempeño del trabajador y la manera en que se brindará una retroalimentación constructiva como herramienta para el aprendizaje y la mejora continua tanto de la empresa como del trabajador.

Posterior a estos primeros pasos de la contratación será fundamental que todo lo que se le ofreció en el contrato laboral lo vea hecho vida en el ambiente de la empresa en la que se cultiva la amistad, la lealtad, el respeto mutuo, el afecto, la transparencia y se difunde una actitud positiva, abierta, respetuosa, optimista y se fomente el buen humor. Si en la empresa las personas consiguen estar felices, es porque están haciendo un buen trabajo y aportando a un buen ambiente que repercute en la buena relación interpersonal. La convivencia en la empresa debería ser escuela de ciudadanía, en la que con naturalidad se fomenta un ambiente de libertad, paz, comprensión y concordia. La empresa debería ser un ámbito de convivencia solidaria que facilita el trabajo profundo, intenso, sereno, amable y responsable, permeado del espíritu de servicio hacia los demás y hacia la sociedad.

## **5. Impacto del contrato laboral en el bien común de la sociedad**

Se ha analizado cómo los contratos laborales pueden ser claves para transformar la cultura de trabajo en una empresa, pero se puede ampliar el ámbito a la sociedad. En palabras de Antonio Millán Puelles se afirma que “La elevación al bien común es despojarse del egoísmo individual y cooperar por el bien de todos”<sup>19</sup>. El bien común es consecuencia de valorar la dignidad, unidad e igualdad de todas las personas que implica velar por el conjunto de condiciones de la vida social que hacen posible a cada uno de sus miembros individuales y asociativos, el logro más pleno y fácil de la propia perfección. Viene al caso como Rafael Alvira explica que: “Lo común es lo que nos antecede a todos y lo que nos une; lo particular es el modo en que cada uno participa de ellos. Es evidente que hay cosas que son comunes, que están en la persona y a la vez por encima de ella. El ser humano no cuenta con la suficiente fuerza para crear lo común porque le viene dado desde arriba”<sup>20</sup>.

El bien común es a la vez el bien de sus miembros, puesto que forman parte de la sociedad. El fin de la sociedad no es independiente del fin de sus miembros. No es un bien parcial, sino que es bien de cada hombre, no puede ser el de unos o la mayoría, sino que ha de ser de todos. Puede verse como el conjunto de apoyos que la sociedad presta a sus miembros para la realización de sus fines, como el ordenamiento jurídico dirigido a velar por los derechos de todos. Implica también la participación de las personas jurídicas o individuales en los bienes que son resultados de su cooperación. Todos aportan y todos reciben. Pero el bien común no es la simple suma de los intereses particulares, ni el bienestar social difundido<sup>21</sup>.

Desde esta perspectiva del bien común, mucha de la responsabilidad de que se construya está en las empresas que dan trabajo a los ciudadanos de una nación. De aquí la

---

<sup>19</sup> MILLÁN PUELLES, ANTONIO, *El valor de la Libertad*, Madrid, Rialp, 1995, p. 181 - 243.

<sup>20</sup> Cfr. ALVIRA, Rafael, *Bien común y justicia social en las diferentes esferas de la sociedad*. 2009.

<sup>21</sup> Cfr. YEPES, RICARDO, *Fundamentos de antropología. Un ideal de la excelencia humana*, Pamplona, EUNSA, 1996.

importancia de los contratos laborales para aportar una buena inyección de sangre arterial al torrente de la sociedad cuando en el centro de la empresa, y por lo tanto de los contratos, está el bien individual de cada persona y sus familias, y por lo tanto el bien de toda la sociedad.

## Referencias

Alvira, Rafael, "Bien común y justicia social en las diferentes esferas de la sociedad, 2009. Benedicto XVI. *Caritas in Veritate*, 2009, n. 38.

Bentham, Jeremías. *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, 1781, Batoche Books. Kitchener. 2000.

Easterlin, Richard, ¿Mejora el crecimiento económico la condición humana? Algunas evidencias empíricas, *Discurso en Homenaje a Moses Abramovitz*, 1974.

Escrivá, Josemaría. Conversaciones, Espontaneidad del pueblo de Dios, n. 10, 1984.

Esguerra, Gustavo A, *Economía conductual, principios generales e implicaciones*, 2016. Hénaff, Marcel, *Le prix de la vérité: le don, l'argent, la philosophie*, 2002.

Marion, Jean-Luc, *Siendo dado*, 2008.

Mauss, Marcel. "Ensayo sobre el don. Forma y razón del intercambio en las sociedades arcaicas" publicada en 1923.

Millán Puelles, Antonio, *El valor de la Libertad*, Madrid, Rialp, 1995, p. 181 - 243.

Paz Quezada, Linda. ¿Qué entendemos por bien común? *Revista Auctoritas Prudentium*, ISSN 2305-9729, Nº. 22, 2020.

— La revolución económica del don, EUNSA, 2019.

Polo, Leonardo, *Antropología trascendental*, 2016.

Williamson, Oliver. *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, 1985.

— *Transaction Cost Economics: The Governance of Contractual Relations*, 1979.

— *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*, 1975.

— *Credible Commitments: Using Hostages to Support Exchange*, 1983.

— *The Theory of the Firm as Governance Structure: From Choice to Contract*, 2002.

— *The Mechanisms of Governance*, 1996.

Yepes, Ricardo, *Fundamentos de antropología. Un ideal de la excelencia humana*, Pamplona, EUNSA, 1996.