

## Geopolítica de la empresa capitalista 2/2

**Veremos, en esta segunda parte, los cambios jurídicos necesarios para que la empresa capitalista se transforme en un factor de organización y de paz social.**

### **LA RENOVACIÓN DEL MODELO EMPRESARIAL CAPITALISTA: UN INSTRUMENTO DE POLÍTICA ECONÓMICA AL SERVICIO DE LOS PUEBLOS.**

La empresa de tipo capitalista es hoy el actor jurídico que tiene el papel principal en el escenario mundial.

Para volver a situar a la empresa en el lugar que le corresponde, los Estados deben recuperar el control jurídico de la empresa de tipo capitalista. Para ello, es absolutamente imprescindible hacer jurídicamente imposible la formación de conglomerados, verdaderos imperios económicos. En efecto, la constitución de grupos de sociedades sería utilizada por los principales propietarios del capital como un medio para escapar de las limitaciones jurídicas del concepto de empresa, concebida al servicio del bien común. La nueva definición de la empresa debe reconocer que la noción de grupo de sociedades es la enemiga de los Estados e hacer imposible la formación de estos grupos.

En estas condiciones, dar una definición jurídica precisa del concepto de empresa permitiría volver a poner a esta última bajo el control político de los Estados. Esto tendría como efecto reintegrar a la empresa a la función de organización social que siempre debió tener. El hecho económico retomarí­a así el lugar que le corresponde dentro de la comunidad humana: el de facilitar los intercambios y participar en la búsqueda de un *mejor estart* colectivo. El *hecho económico* volvería a someterse al *hecho político*.

Presentaremos a continuación las condiciones necesarias, no suficientes pero sí indispensables, que permitirían al concepto de empresa integrar el lugar que le corresponde en la organización social y política.

---

<sup>1</sup>El término “bien-être” o bienestar, existe en francés, por lo que “mieux-être” parece ser una invención de la autora.  
Nota del traductor.

Primero es necesario identificar claramente la forma y el papel de la empresa (I). A continuación es necesario equilibrar los poderes y responsabilidades de los distintos actores de la empresa (II). Por último, hay que permitir a todos los actores de la empresa participar de su capital y beneficiarse de sus frutos (III).

## **I) Identificación de la forma jurídica y del papel de la empresa.**

La determinación de la naturaleza jurídica de la empresa, la identificación precisa de su rol profesional y de los diversos actores que la componen permitirán que la empresa se convierta en un instrumento de creación colectiva de valor; todo lo contrario del instrumento de enriquecimiento único de sus dueños que es hoy.

### **A) FORMA Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA EMPRESA.**

La empresa es una estructura jurídica dotada de personalidad profesional. Su naturaleza jurídica es la de una institución.

#### **1° Una estructura jurídica con personalidad profesional.**

*La empresa no se caracteriza ni por la rentabilidad ni por la clientela.*

La empresa puede ser relativa a cualquier tipo de actividad humana desplegada en el tiempo mediante una financiación y unos medios para llevar a cabo el objetivo profesional. Poco importa que la actividad tenga o no fines lucrativos porque ni la noción de beneficios ni la de clientela caracterizan a la empresa. Los beneficios y las clientelas son, en el mejor de los casos, sólo indicadores o medios para evaluar la buena gerencia de la dirección.

De hecho, hay casos, particularmente en materia de investigación y desarrollo (start-ups en el sector de la alta tecnología) donde la empresa no puede obtener ganancias, temporal o permanentemente. En otros casos, el objetivo profesional que se persigue - materializado por el objeto social - no es obtener beneficios sino ahorrar dinero.

En cuanto a la clientela, ésta es fugaz, variable en el tiempo y el espacio. Contrariamente a las actuales soluciones jurídicas francesas, la clientela no puede ser objeto de valorización, de apropiación o de transmisión. La clientela puede corresponder a una

ubicación geográfica más o menos favorable de la empresa, o a una particular aptitud del operador de la empresa, o incluso a una feliz combinación de circunstancias; estos tres supuestos se pueden combinar. La ubicación geográfica favorable es, por naturaleza, fluctuante; favorable un día, puede resultar desfavorable al siguiente debido a un cambio en el contexto económico, ambiental, etc., que no dependen del emprendedor. Por otra parte, si bien se pueden valorizar y transmitir técnicas de fabricación o de venta, el talento para ponerlas en práctica, de carácter muy personal, no puede en ningún caso ser objeto de valoración ni transmisión alguna; Decidir lo contrario significaría aceptar dar un valor económico al ser humano; esta tendencia, actualmente en vigor, nos parece, a largo plazo, muy peligrosa.

Una clientela es, en esencia, un fenómeno fluctuante que escapa en gran medida a la sola voluntad del empresario; su materialidad es demasiado imprecisa e incierta para poder ser objeto de una valoración honesta, a efectos de apropiación y transmisión. Del mismo modo que no puede plantearse seriamente apropiarse de la intensidad del aire que respiramos aunque, de hecho, este aire tenga un valor vital intrínseco evidente. El valor vital de nuestro entorno está fuera del alcance del individuo, se diferencia por naturaleza del valor de mercado, el cual debe basarse únicamente en elementos tangibles y duraderos que dependen enteramente del individuo.

En resumen, la valoración de una clientela depende demasiado de factores sobre los que el empresario no tiene control como para ser seriamente objeto de apropiación o transmisión. Aceptar el principio de valoración financiera de la clientela es, de hecho, la primera etapa de la financiarización de la economía, que lamentablemente ha adquirido hoy una escala inconmensurable.

***Una empresa está formada por un animus y un corpus vinculados por un objetivo profesional***

Básicamente, la empresa es una estructura jurídica formada por una *animus* y un *corpus* profesionales, que se reúnen con el propósito de implementar una actividad particular. En consecuencia, esta estructura está dotada de personalidad jurídica dentro de los límites de las necesidades y necesidades profesionales.

El *animus* profesional

El concepto jurídico de *animus* se caracteriza por la *intención* de realizar una actividad profesional.

El *animus* está compuesto de **un elemento económico** – los propietarios – y **un elemento jurídico**– el equipo directivo. Este *animus* se materializa por la creación de la **estructura profesional**– individual o colectiva; que se crea con el único propósito de llevar a cabo una actividad específica.

***Los aportadores de capital: elemento económico del animus.***

El elemento económico de *animus* profesional corresponde al conjunto de personas propietarias del negocio, los que aportan capital. Este elemento económico se descompone en un elemento activo, los propietarios mayoritarios, y en un elemento pasivo, los propietarios minoritarios.

Mientras los propietarios mayoritarios actúan de manera precisa y permanente sobre la manera en que la estructura va a funcionar, los propietarios minoritarios se comportan como simples inversores sin ningún derecho real de inspección sobre la estructura de la empresa. La única posibilidad de que los accionistas minoritarios actúen sobre la estructura profesional es retirarse de ella recuperando o cediendo el capital que habían invertido en ella.

***Los directivos: elemento jurídico del animus.***

La otra parte del *animus* profesional, su elemento jurídico, es el equipo directivo.

El o los directivos de la empresa son la interfaz de la empresa frente, por un lado, a los terceros y, por otro lado, a los diferentes grupos de personas que componen la empresa. Se dice que los líderes de la empresa representan esto, en el sentido jurídico del término.

Los directivos están encargados de implementar en la práctica el objeto social, lo que implica, en particular, elegir los medios que permitirán el funcionamiento de la empresa. En otras palabras, los directivos son responsables de elegir y organizar el *corpus* de la empresa.

**El *corpus* profesional.**

El **corpus** profesional es el **elemento material de la empresa**, el que permitirá concretamente la implementación del objetivo profesional.

El *corpus profesional* está compuesto por recursos humanos - quienes aportan trabajo – y de inversiones, que son todos los bienes materiales o inmateriales, corporales o incorporales, necesarios para la realización del objeto social.

***Los aportadores de trabajo: elemento humano del corpus.***

*Quienes aportan mano de obra* corresponden al grupo de personas que, mediante su trabajo habitual, van a posibilitar la consecución concreta del objeto social.

Este grupo, compuesto por el personal de la empresa, es mucho más amplio que sólo los empleados de la empresa, es decir, los únicos titulares de un contrato de trabajo. El grupo de *aportadores de mano de obra* corresponde a todas las personas que actúan regularmente durante un determinado período de tiempo para la realización del objeto social de una empresa. Por el contrario, no se incluyen en este grupo a los individuos que, de manera puntual, puedan participar en la realización del objeto social.

Según el caso, es decir, según la definición del objeto social, los aportadores de trabajo pueden incluir a subcontratistas, comisionistas y, en general, a cualquier persona formalmente independiente, como un proveedor de servicios, que actúa de forma recurrente durante un cierto período de tiempo para implementar el objeto social de una empresa. El concepto de aportador de trabajo es por lo tanto independiente del marco legal vigente que vincula a una persona con una empresa.

Este nuevo concepto de aportador de trabajo opera una especie de revolución en la actual concepción francesa, emboscada, de las relaciones laborales. El término de emboscamiento<sup>1</sup> jurídico de las relaciones laborales debe entenderse aquí, por analogía con el sentido propio del término *maquis*, como la aparición de multitud de estatus profesionales (contrato de duración determinada, contrato de trabajo temporal, contrato de trabajo a tiempo parcial) o preprofesionales (formación profesional estudio-trabajo, becario,

---

<sup>1</sup>Maquis en el texto original. La autora utiliza el doble sentido de la palabra maquis, a la vez matorral y guerrillero. Nota del traductor

*VIE1*, *VÍA2* y *VSI3* – *CSNE*, ex servicio nacional en el extranjero llamado *coopé* – trabajador por cuenta propia, subcontratista, contrato de trabajo de duración determinada, comisionista, etc.) producto de la degradación de la situación profesional permanente que era el contrato de trabajo por tiempo indefinido, *CDI*.

Esta degradación es el resultado de la acción de los principales propietarios de capitales, quienes, de acuerdo con sus intereses financieros, externalizaron el periodo de formación del personal, precarizaron el estatuto de asalariado y externalizaron ciertos servicios o partes de la empresa (multiplicando las pequeñas y medianas empresas subcontratistas en todo el mundo), trasladando así el riesgo relativo a dicha actividad a las pequeñas y medianas empresas, jurídicamente independientes pero económicamente dependientes, lo que las debilita aún más.

En términos generales, la acción de los principales dueños del capital va, cuando ya no tiene frenos ni contrapesos, de manera *natural* en el sentido de una precarización de toda la vida económica, que es el corolario de la máxima concentración de capital. La consideración jurídica, en la definición de la empresa, de la noción de aportador de trabajo está dirigida a hacer fracasar esta estrategia de los principales tenedores de capital.

***Las inversiones: los bienes materiales e inmateriales necesarios para la consecución del objeto social.***

Las inversiones están compuestas por todos los bienes materiales e inmateriales, tangibles o intangibles, que son necesarios para el cumplimiento del objeto social de la empresa.

Estos bienes materiales o inmateriales sólo forman parte del *corpus* de la empresa si son útiles para la consecución del objeto social y si siguen siendo útiles durante un cierto período. Las inversiones realizadas con fines especulativos no pueden, por definición, formar parte del elemento material del *corpus* profesional.

Según la definición contable actual de las inversiones, el elemento material - en contraposición al elemento humano que son los aportadores de trabajo – del *corpus*

---

<sup>1</sup> Voluntariado internacional en empresas

<sup>2</sup> Voluntariado internacional en administración

<sup>3</sup> Voluntariado solidario internacional; las *VSI* participan, dentro de una ONG aprobada, en una acción de solidaridad internacional, ayuda al desarrollo o emergencia humanitaria.

profesional significa, por tanto, la adquisición – o creación – por parte de una empresa de un bien duradero destinado a permanecer en la misma forma durante al menos un año. El valor de este bien debe ser al menos igual a 500 euros. Estos bienes pueden ser corporales – terreno, edificio, fábrica, máquina herramienta, etc. –, intangibles – patente, licencia, etc. – o financieros pero limitado en este caso solo a obligaciones.

A diferencia de las inversiones contables actuales, el elemento material del *corpus* profesional solo puede incluir, en materia de inversiones financieras, las obligaciones, excluyendo las acciones.

En efecto, la tenencia de acciones de terceras sociedades supone la toma de participación, es decir, la apropiación de una parte de una o varias terceras sociedades. Tiene por lo tanto el efecto mecánico de crear grupos de empresas, que nuestro presente análisis busca precisamente evitar y prohibir.

Por el contrario, la tenencia de obligaciones de terceras empresas se analiza como simples préstamos otorgados cuyos reembolsos se realizan a una tasa de interés preestablecida que no depende de los resultados de la empresa tercera beneficiaria del préstamo. La tenencia de obligaciones no realiza ninguna participación en una tercera sociedad, no aumenta el poder de los accionistas de la sociedad que invierte. Para la empresa que otorga el préstamo sólo es una inversión financiera, más o menos arriesgada según los casos.

Actualmente, la constitución de *grupos de sociedades o corporaciones* es el medio que permite a los grandes capitalistas escapar al control político mínimo que los Estados ejercen sobre la sociedad comercial de tipo capitalista. La empresa, como parte de un grupo económico tomó el poder económico, político y luego geopolítico. Sin embargo, detrás de los grupos económicos se esconden los principales tenedores de capital del planeta.

Nuestra propuesta de modelo de empresa va precisamente encaminada a imposibilitar cualquier nuevo intento de dominación por medio de imperios económicos.

***Un objetivo profesional: el objeto social.***

El *ánimus* y el *corpus* profesionales se agrupan en el seno de una estructura profesional con el único propósito de implementar un objetivo profesional, lo que se traduce jurídicamente en la noción de objeto social.

En otras palabras, el objetivo profesional, es decir el objeto social, es el vínculo entre el *ánimus* y el *corpus* que permite a la empresa existir jurídicamente, es decir, tener personalidad profesional.

Este objetivo profesional tiene dos caras. El primer aspecto es que está formal y jurídicamente determinado por el objeto social de la empresa. El segundo aspecto es la existencia de un interés propio de la empresa – el interés social –, distinto del interés de los diferentes componentes de la empresa.

Son los directivos de la empresa – elemento jurídico del *ánimus* profesional – quienes son los garantes del respeto al objeto social y al interés social en la conducción y dirección de la empresa.

En otras palabras, los directivos son responsables ante los socios (propietarios mayoritarios), ante los aportadores de trabajo y ante terceros - incluidas las administraciones públicas - del cumplimiento de estos dos aspectos del objetivo profesional. Los interesados - en el sentido jurídico del término - pueden demandar a los directivos en caso de un posible incumplimiento del objetivo profesional.

***Conclusión: la empresa tiene personalidad jurídica de carácter profesional.***

Básicamente, la empresa está formada por una *ánimus* y un *corpus* profesional unidos por la realización de un objetivo profesional.

Formalmente, la empresa se formaliza por una estructura profesional dotada de un interés propio, independiente del de sus socios, lo que justifica el otorgamiento de una personalidad jurídica con vocación profesional.

Según nuestra teoría, la existencia de la personalidad jurídica está ligada a la existencia de las tres condiciones de la empresa (*ánimus*, *corpus*, objeto social) y no depende de ningún



acto declarativo. Así, tan pronto como se cumplan estos requisitos, las empresas disponen de pleno derecho de personalidad jurídica.

Según el jurista francés Léon Michoud, las dos condiciones necesarias para la concesión de la *personalidad jurídica* son por una parte la existencia de un interés distinto del interés individual de sus miembros y por otra parte, la existencia de una voluntad.

El *animus* profesional realiza perfectamente el elemento voluntarista de la *personalidad moral*, y el interés social está garantizado por los directivos. Por lo tanto, debe otorgarse personalidad jurídica a la empresa así definida.

No obstante, la personalidad jurídica de la empresa es una personalidad solamente con vocación profesional. En este contexto, es deseable abandonar el término *personalidad moral* utilizado hasta ahora. El término *moral*, que debía entenderse en oposición al término *físico*, es ambiguo y no tiene un significado preciso. La personalidad profesional no se opone a la personalidad física, la completa en cierto modo. Esto permite afirmar que existe, junto a las personas físicas y las personas de derecho público (Estados, etc.), una nueva categoría - la empresa - dotada de plenos poderes jurídicos dentro del único límite de la realización de un objetivo profesional preciso.

## **2° La empresa tiene la naturaleza jurídica de una institución.**

La empresa es una *animus* y un *corpus* vinculados por un objetivo profesional, todo ello formalizado por una estructura dotada de un interés propio independiente del de sus miembros.

Si nos atenemos a la definición jurídica de institución dada por el jurista Maurice Hauriou<sup>4</sup>, la empresa así concebida tiene, sin duda alguna, la naturaleza jurídica de una institución.

La actual inseguridad jurídica sobre la naturaleza de la empresa que reina en el derecho francés - contrato o institución - ya no tiene razón de existir. Esta incertidumbre era además, como se menciona en la primera parte de este artículo, un nido de inseguridad jurídica y

---

<sup>4</sup> Maurice Hauriou describió la institución como "*una idea de obra o empresa que se realiza y perdura legalmente en un medio social; para la realización de esta idea se organiza un poder que la dota de órganos; en segundo lugar, entre los miembros del grupo social interesados en la realización de la idea, hay manifestaciones de comunión conducidas por los órganos de poder y regidas por procedimientos*".

fiscal; las decisiones jurídicas y fiscales realizadas por el o los directivos en la conducción de la empresa podían en cualquier momento ser impugnadas por las distintas administraciones públicas.

## **B) LA EMPRESA SE IDENTIFICA POR SU OBJETO SOCIAL Y SU NACIONALIDAD.**

La empresa tal y como aquí se concibe tiene un papel de organización social que será un factor de restauración tanto de la paz social como de la naturaleza política del concepto de Estado.

Para cumplir con su nuevo rol, la empresa debe tener un objeto social perfectamente claro y delimitado, además debe estar adscrita permanentemente a un Estado.

### **1º El objeto social debe ser identificado con precisión.**

El función de la empresa se traduce técnicamente en derecho por la noción de objeto social. Para convertirse en un actor reconocido por el cuerpo social, la empresa debe tener un objetivo profesional, es decir un objeto social definido con precisión, identificado y no ampliable. Esta afirmación, que parece simple, no lo es tanto.

Por un lado, hemos visto, en la primera parte de este artículo, que en la actualidad el objeto social de las empresas suele estar redactado de manera suficientemente amplia como para permitir que la empresa, según los cambios de coyuntura y de propietarios, englobe la mayor parte de sus actividades. La necesaria flexibilidad del objeto social no debe, sin embargo, exceder un límite, aquel que haría al objeto tan vago que permitiría cualquier tipo de actividad.

Por otro lado, también es necesario considerar la existencia de grupos de sociedades que tienden a convertirse, más o menos formalmente, en concreto en derecho tributario, en entidades jurídicas por derecho propio; además de poseer una verdadera fuerza económica. A través del grupo, la exigencia jurídica de un objeto social se desvirtúa en la medida en que esta noción se vuelve plural, desglosada en tantas entidades como empresas hay en el grupo. Desde el punto de vista del grupo, los objetos sociales pueden ser tan variados que en realidad pueden cubrir casi todas las actividades humanas disponibles. La

necesidad de identificación precisa y circunscrita del objeto social prohíbe, por definición, la constitución de grupo de sociedades.

La desaparición de la posibilidad de grupo de sociedades será muy beneficiosa para la sociedad en su conjunto, ya que eliminará a la vez, de forma permanente, dos herramientas de depredación económica: la concentración de actividades en unas pocas manos y el anonimato de estas manos.

Para que el Estado tenga pleno control sobre el concepto de empresa, es necesario que ésta esté, en el momento de su creación, adscrita a un Estado que se encargará tanto de controlarla como de defenderla durante toda su vida.

## **2° La nacionalidad fija, en el momento de su constitución, la pertenencia permanente de la sociedad a un Estado.**

El domicilio social es un elemento constitutivo fundamental de la empresa que determina su nacionalidad, es decir, la legislación que le será aplicable, el lugar donde deberá pagar sus impuestos, la aplicación de las condiciones jurídicas y financieras de la remuneración de los aportadores de trabajo y de los aportadores del capital, el contenido exacto de las normas que rigen las relaciones entre los distintos grupos que integran la empresa, etc.

Para mantener un derecho de supervisión sobre la actividad de la sociedad, el legislador debe imponer la permanencia estatutaria del domicilio social. Por otra parte, el domicilio social deberá ser idéntico al domicilio social estatutario, lo que tendrá la ventaja de evitar múltiples complicaciones jurídicas y jurisprudenciales. Cualquier distorsión entre el domicilio social real y el domicilio social estatutario deberá ser sancionada con la desaparición de la sociedad.

Cabe precisar que la inmovilidad del domicilio social no prohíbe, por naturaleza, el establecimiento múltiple de empresas - en forma de sucursales o de establecimientos múltiples -, debiendo limitarse estos últimos, no obstante, a dos o tres. Los establecimientos múltiples deben ser incluso posibles en territorios extranjeros, siempre que los Estados interesados hayan aceptado el principio. En este sentido, sería una buena política que los Estados excluyeran la posibilidad de instalarse en un paraíso fiscal.

La determinación *ab initio* de un domicilio social fijo podrá por su propia naturaleza garantizar el control total del Estado sobre la empresa, y también proporcionar a esta última protección económica y diplomática frente a terceros, empresas o Estados. El Estado es el garante de la integridad de las empresas situadas en su territorio, que le proporcionen, a cambio, ingresos fiscales que contribuyen a su funcionamiento; un intercambio de buenas prácticas.

### **C) DETALLES SOBRE LOS DISTINTOS GRUPOS QUE COMPONEN UNA EMPRESA.**

Hemos visto que la empresa está formada principalmente por tres grupos de personas: los aportadores de capital, los directivos y los aportadores de trabajo. Estos tres grupos no son homogéneos porque entre los proveedores de capital, el subgrupo de los accionistas mayoritarios es radicalmente diferente al de los minoritarios. Sólo el grupo de los accionistas mayoritarios tiene derecho real de supervisión sobre la empresa. De la misma manera, los proveedores de trabajo no están vinculados jurídicamente a la empresa de la misma manera, algunos son empleados, otros, subcontratistas o autónomos.

Pero el hecho es que estas tres categorías, los propietarios mayoritarios, los directivos y los proveedores de trabajo – agentes económicos de la empresa – son absolutamente necesarios para el funcionamiento concreto de la empresa.

Analizaremos las características propias de cada uno de estos tres grupos.

#### **1° Accionistas mayoritarios identificables.**

La identificación clara de los diversos participantes en la empresa presupone que los proveedores de capital estén identificados y no sean anónimos.

En la actualidad, el anonimato de los proveedores de capital – en cabeza de los cuales se encuentran los accionistas mayoritarios – se organiza según varios métodos.

Puede ser que la propia forma social, como los fideicomisos anónimos, organice la opacidad jurídica de los propietarios. Estas estructuras están particularmente presentes en los paraísos fiscales.

También puede ocurrir que el anonimato provenga de una organización en grupo de empresas, donde las participaciones cruzadas y las formas con las que se reviste el grupo hagan extremadamente difícil la identificación precisa de los principales accionistas que se esconden detrás de él; este fenómeno será tanto más acentuado cuanto que el grupo esté establecido en el territorio de distintos Estados, incluidos los paraísos fiscales.

El anonimato de los tenedores de capital facilita su margen de maniobra y favorece la concentración del capital; fenómeno que en consecuencia genera una presión muy fuerte sobre los Estados. El restablecimiento del control jurídico de los Estados sobre las empresas debe, por lo tanto, conducir necesariamente a la eliminación de cualquier posibilidad de anonimato de los propietarios de capital.

Por un lado, las estructuras sociales opacas que son fideicomisos anónimos no deben tener reconocimiento legal. Por otra parte, la noción de grupo de sociedades debe desaparecer del vocabulario económico, jurídico y político; como debe desaparecer la realidad de los grupos económicos. Las empresas ya no deben poder organizarse en grupos, estando prohibida en adelante cualquier participación entre sí.

Un Estado digno de tal nombre no debe autorizar y reconocer en su territorio la existencia ni de estructuras jurídicas opacas ni de grupos de empresas, que hacen una sola cosa: hacerle la competencia.

## **2° Los proveedores de trabajo elevados al mismo rango estatutario que los accionistas mayoritarios.**

El aspecto de la presente teoría que más se alinea con una ruptura con el concepto actual de sociedad capitalista es sin duda el reconocimiento estatutario, al mismo nivel que los propietarios mayoritarios, de los proveedores de trabajo – es decir, las personas que, a través de su trabajo habitual, contribuyan a la consecución del objeto social de la empresa. La legitimidad de tal reconocimiento estatutario es simple: se deriva de la constatación de que la realización del objeto social recae esencialmente en las personas que trabajan para lograr este objetivo: fabricar o transformar mercancías, prestar servicios, etc.

Además, si llevamos la lógica al límite, la empresa podría prescindir de sus principales accionistas mientras que no podría prescindir de las personas que actúan concretamente

para desarrollar su objeto social. Las personas que trabajan para la consecución del objeto social de la empresa - con independencia de la naturaleza jurídica del vínculo que las une a la misma - son absolutamente esenciales en el concepto de empresa que, sin ellas, no tendría sentido.

Es por tanto doblemente lógico considerar que el actual predominio político y jurídico de los principales proveedores de capital constituye, de manera fundamental, una desviación de lo que realmente es la empresa.

En consecuencia, la teoría jurídica de la empresa que proponemos supone el nuevo reconocimiento jurídico, como entidad autónoma y preponderante, de los proveedores de trabajo – agentes económicos – de la empresa.

De esta forma, la definición y la implementación del objeto social, que implica en particular el nombramiento de directivos, ya no dependerá únicamente de los accionistas mayoritarios, sino que será determinado libremente por grupos con intereses particulares distintos. Se trata, ni más ni menos, de establecer a nivel de la empresa el programa de separación y equilibrio de poderes teorizado por Montesquieu y materializado en la Constitución de los Estados Unidos bajo el nombre de *checks and balances*<sup>4</sup>.

El reequilibrio de fuerzas dentro de la empresa resultará en un reequilibrio de fuerzas dentro de la sociedad política.

### **3° La designación conjunta de los directivos.**

Hemos visto que todo el personal de la empresa que participe con su trabajo habitual en la consecución del objeto social debe estar dotado en lo sucesivo, al igual que los accionistas mayoritarios, de un estatuto jurídico autónomo.

Las líneas maestras de implementación del objeto social de la empresa provienen concretamente de los directivos. Por lo tanto, es lógico considerar que el **reconocimiento estatutario de los proveedores de trabajo**, agentes económicos de la empresa, tenga **por corolario** la posibilidad de designar a los directivos de la empresa, en igualdad de condiciones que los accionistas mayoritarios. El nombramiento del equipo directivo de la

---

<sup>4</sup>Comprobaciones y equilibrios. Nota del traductor.

empresa debe corresponder conjuntamente a los accionistas mayoritarios y a los proveedores de trabajo.

En concreto, los líderes serán designados, alternativamente, por uno u otro de los dos grupos, con derecho de veto - cuya aplicación deberá limitarse a casos concretos y con cierta gravedad -, para el grupo no designante.

El advenimiento jurídico estatutario de los proveedores de trabajo tendrá como resultado que la manera y los medios de llevar a cabo el objeto social por parte de los directivos – recién nombrados - serán determinados por la confrontación de las opiniones e intereses de los dos grupos distintos que son, por un lado, los propietarios mayoritarios, y por otro los proveedores trabajo – agentes económicos de la empresa. En consecuencia, los propietarios mayoritarios ya no serán los únicos interesados en el buen funcionamiento de la empresa, que finalmente adquirirá su verdadera dimensión colectiva, en contraste con la dimensión estrictamente privada que reviste hoy.

Cabe recordar que los accionistas mayoritarios son hoy en día todopoderosos para designar a los directivos de la empresa, quienes se convierten en agentes *de facto* - bajo influencia - encargados de velar por los intereses del grupo - accionistas mayoritarios - que los ha colocado en el puesto.

Esta concepción de la empresa pasa por alto que la empresa, en virtud del reconocimiento jurídico que le otorga el derecho, es actor de la sociedad - entendida en el sentido político del término – de pleno derecho; por tanto, la empresa cumple *de facto* una función social superior al interés estrictamente privado de los accionistas, aunque sean mayoritarios. La personalidad jurídica de la empresa, concebida como correa de transmisión o simple interfaz de los intereses de los principales titulares de la empresa, se desvía de su función oficial: mientras que el papel de los directivos debe ser el de actuar para implementar el objeto social en el interés exclusivo de la persona jurídica, este rol se desvía en beneficio de los principales proveedores de capital. Se trata, objetivamente, de un abuso sistemático y generalizado de persona moral. El nombramiento conjunto de los directivos por los accionistas mayoritarios y por los *proveedores de trabajo* es el remedio para esta deriva.

## **II) Equilibrio entre poder y responsabilidad de los diferentes actores de la empresa.**

Poner en perspectiva la correlación de fuerzas que rige las empresas es fundamental para entender la necesidad política que tienen los Estados – al menos aquellos que quieren recuperar sus márgenes de maniobra económicos y políticos y recuperar así el estatus político que les corresponde por derecho –, de restablecer el orden y los contrapoderes en el concepto de empresa.

El nuevo concepto jurídico de empresa, aquí descrito, propone una determinación clara de los poderes y las responsabilidades de cada una de las entidades que componen la empresa. También propone un cierto tipo de organización de las relaciones entre estas diferentes entidades

## **A) DETERMINACION DE LOS PODERES Y RESPONSABILIDADES DE CADA GRUPO PARTICIPANTE EN LA EMPRESA.**

Una vez identificados los actores de la empresa, cada grupo debe estar dotado de manera permanente y oficial de poderes y responsabilidades correlativas. La paz social supone que no puede haber poder sin responsabilidad ni, al contrario, responsabilidad sin poder.

### **1º Poder y responsabilidad de los directivos.**

Los directivos tienen, en el cumplimiento de su misión, una total libertad de acción que, sin embargo, está limitada por sanciones en caso de sobrepasar o de no respetar su misión.

Vamos a ver en qué consiste precisamente su misión antes de considerar las sanciones susceptibles de intervenir.

Los directivos tienen dos misiones principales, la primera se refiere a la determinación de la política de la empresa y la segunda, a la organización interna del trabajo en la empresa, también llamada con el término inglés de *management*.

#### ***Determinación de la política de la empresa.***

Los directivos, designados alternativamente por los accionistas mayoritarios y por los proveedores de trabajo, deben poder decidir libre e independientemente sobre la política profesional seguida por la empresa.



El único límite a la libertad de acción de los directivos es el cumplimiento de su misión, que es también la razón de ser del otorgamiento de personalidad jurídica a la empresa. Deben, por tanto, respetar el objeto social y el interés propio de la empresa, que son responsables de realizar y garantizar.

### ***Organización de las relaciones laborales internas: cogestión de la empresa liberada.***

En la implementación de las relaciones laborales internas, que conciernen principalmente al grupo de los proveedores trabajo, los directivos deben respetar el principio de cogestión. En otras palabras, la libertad de maniobra de los directivos no es completa, sólo opera en el marco de la codecisión.

En concreto, el equipo directivo debe por principio integrar a las personas que trabajan en la empresa en las decisiones relativas a la organización del trabajo y en las interacciones entre las personas que participan en la consecución del objeto social. Este método, implementado por los partidarios de la empresa liberada ya ha demostrado su eficacia. En Francia, personas como Jean-François Zobrist han devuelto así sus cartas de nobleza a la noción de empresa gracias precisamente a este método de gestión<sup>5</sup>

Una vez que la organización del trabajo se ha establecido internamente, corresponde a los directivos asegurarse de que se respete esta organización.

Integrar el principio de cogestión en la organización del trabajo es otra gran novedad de la teoría jurídica de la empresa. Forma parte de una línea de ruptura con la antigua concepción de la empresa donde el directivo -emanación directa de los principales propietarios- era el todopoderoso e indiscutible jefe militar jerárquico.

La antigua concepción de empresa se basaba en una organización piramidal de las relaciones sociales, con los propietarios mayoritarios en la cúspide de la pirámide. Esta concepción descansaba sobre el postulado implícito de que los hombres y su trabajo eran sólo medios para realizar los intereses de los propietarios mayoritarios.

Por el contrario, la nueva concepción de la empresa se inscribe en una organización mayoritariamente horizontal de las relaciones sociales. Se basa en el supuesto de que las

---

<sup>5</sup> ver [https://www.youtube.com/watch?v=N\\_4DzvRn-Qg](https://www.youtube.com/watch?v=N_4DzvRn-Qg)

personas que trabajan en la empresa están en el corazón nuclear del sistema. En otras palabras, el postulado es que la efectividad de la implementación del objeto social se basa principalmente en el bienestar y la consideración de las personas que trabajan en esta implementación. Establecer el principio de cogestión en la organización del trabajo dentro de la empresa restablece el equilibrio en la realización del objeto social ya que los proveedores de trabajo – sobre quienes recae concretamente la consecución del objeto social – por fin se interesarán por el buen funcionamiento de la empresa.

Así, según la nueva concepción de la empresa, se reintegra al ser humano en el corazón del proceso económico, mientras que según la antigua concepción era sólo una variable de ajuste en la realización de los intereses económicos de los propietarios mayoritarios. Aquí nuevamente se trata de aplicar a nivel de empresa los principios de separación y equilibrio de poderes.

### **Límites al poder de los directivos.**

El papel de los directivos puede ser cuestionado a nivel de determinación de la línea de conducta política de la empresa, o a nivel de la organización interna del trabajo.

### ***Incumplimiento del interés social por parte de la dirección.***

En caso de contestación – por parte de los accionistas mayoritarios o de los proveedores de trabajo- de la puesta en marcha de la línea política de la empresa decidida por la dirección, el juez se encargará de dirimir la controversia. En este caso, el juez deberá comprobar el respeto del interés social propio a la empresa por parte de los directivos.

En términos generales, tales disputas pueden surgir de la observación de que los directivos confunden los intereses de la empresa con el interés particular de un grupo que constituye la empresa; que hagan elecciones de financiación manifiestamente excesivas o inadecuadas para el desarrollo a largo plazo –como, por ejemplo, recurrir excesivamente al endeudamiento, en particular a corto plazo–; que toman decisiones incoherentes en el tiempo o en el espacio, etc. El juez también podrá ser llamado a decidir si el directivo o directivos se encuentran en situación de incapacidad manifiesta para el cumplimiento de su misión.

Corresponderá a la jurisprudencia precisar, por una parte, qué comprende el respeto al interés social de la empresa y, por otra parte, la noción de incapacidad manifiesta para dirigir la empresa.

La iniciativa para litigar, es decir la posibilidad de recurrir al juez, corresponde a dos grupos, que son los propietarios mayoritarios y los proveedores de trabajo.

### ***Incumplimiento del principio de cogestión.***

Los proveedores de trabajo tienen derecho legal a la cogestión en la puesta en práctica de las relaciones de trabajo sean estas grupales o interindividuales.

Los directivos son los guardianes del respeto de las relaciones de trabajo establecidas bajo el principio de la cogestión.

El juez, en su caso, será llamado a pronunciarse sobre si el directivo ha cumplido o no con este principio de cogestión.

Cualquiera que sea proveedor de trabajo podrá dirigirse al juez a efectos de verificar el cumplimiento del principio de cogestión.

### **2° Poderes y responsabilidad de los proveedores de trabajo.**

Los proveedores de trabajo están, ante todo, interesados en la realización del objeto social. Como tales, participan en el proceso de designación del equipo directivo y en la organización interna del trabajo en la empresa.

### **Prerrogativas.**

#### ***Nombramiento de directivos.***

Cabe recordar que la empresa es una estructura con vocación profesional que como tal goza de personalidad jurídica. La estructura jurídica que es la empresa se compone, principalmente, de tres elementos esenciales: los propietarios mayoritarios que son proveedores de capital, los proveedores de trabajo y los directivos. El tercer componente

es elegido por los dos primeros. Así, como componente esencial de la empresa, el grupo de proveedores de trabajo participa, al igual que los accionistas mayoritarios, en la designación de los directivos de la empresa, quienes están encargados de la ejecución del objeto social.

Los proveedores de trabajo están tan legitimados para nombrar al directivo que mejor les convenga que la función de este último consiste, aparte de tomar decisiones políticas estratégicas, también en organizar, de conformidad con el principio de cogestión, las relaciones profesionales internas de la empresa – es decir, las relaciones entre los diferentes proveedores de trabajo de la empresa.

### ***Participación en la cogestión.***

El grupo de proveedores de trabajo participa, en colaboración con el equipo directivo, en la configuración y desarrollo de la organización del trabajo y de las relaciones de equipo e interindividuales en el seno de la empresa.

### **Límites de estas prerrogativas.**

#### ***Límite de la participación en la cogestión.***

Una vez establecida la organización del trabajo de acuerdo con el principio de cogestión por parte de los proveedores de trabajo y de los directivos, estos últimos están encargados de hacer cumplir esta organización.

En este contexto, cada *proveedor de trabajo* deberá participar lealmente en la consecución del objeto social. Es decir, debe aceptar las condiciones de la organización del trabajo codefinidas por el equipo directivo y por el grupo de proveedores de trabajo. Cada uno de ellos también debe respetar la línea política de la empresa definida por los directivos.

Cualquier desviación del principio de lealtad en la consecución del objeto social deberá ser sancionada por el equipo directivo; la sanción debe ser proporcional a la falta cometida, es más grave en caso de culpa dolosa que en caso de falta no dolosa. En caso de impugnación de la sanción impuesta por los directivos por parte del proveedor de trabajo, el juez será el encargado de dirimir la controversia.

Cualquier acción judicial abusiva por parte de un proveedor de trabajo será sancionada con la concesión de daños y perjuicios en beneficio de la empresa; de hecho, es la propia empresa la que sería la primera víctima de una mala calidad de las relaciones internas debido a acciones legales inoportunas.

### ***Límite de la facultad de nombrar directivos.***

Cuando el equipo directivo fuese designado por el grupo de proveedores de trabajo, los propietarios mayoritarios conservan un derecho de veto, aplicable en los casos graves en que los administradores así designados sean manifiestamente incapaces de desempeñar estas funciones. Esta incapacidad podrá derivarse de la existencia de condenas civiles (privativas de derechos civiles) o penales anteriores, de incapacidad judicial o de cualquier otro caso de especial gravedad.

El juez deberá determinar caso por caso el contenido de esta incapacidad manifiesta del gerente para el desempeño de sus funciones.

Si los directivos en ejercicio, designados por el grupo de proveedores de trabajo fuesen durante el ejercicio relevados de su misión por el juez, el grupo de *proveedores de trabajo* perdería, como sanción, su turno en la próxima designación de los dirigentes.

### **3° Los propietarios mayoritarios.**

Como cualquier componente de la empresa, los propietarios mayoritarios tienen prerrogativas limitadas por el respeto al propio interés social de la empresa.

### **Prerrogativas.**

Los propietarios de la sociedad, que participan en el nombramiento de los directivos y posteriormente en la determinación del objeto social, son también una especie de agentes financieros de ésta.

### ***Designación de directivos y determinación del objeto social.***

Como componente estatutario esencial de la sociedad, el grupo formado por los accionistas mayoritarios participa en la designación del equipo directivo. Esta designación se hace por turnos con los proveedores de trabajo.

Si recordamos que el respeto del objeto social por parte de la empresa es una prerrogativa de los directivos, del nuevo proceso de nombramiento resulta que los directivos ya no son mecánicamente meros comanditarios de los propietarios mayoritarios.

En otras palabras, la determinación del objeto social depende en adelante de un compromiso entre el grupo de accionistas mayoritarios y el de los proveedores de trabajo. Compromiso garantizado por los directivos en el ejercicio de sus funciones.

### ***Prerrogativas financieras.***

Al participar activamente en la financiación de las empresas, los propietarios mayoritarios son también una especie de agentes financieros de la empresa.

Un poco como los banqueros externos, invierten dinero para permitir la implementación, por parte de los directivos, del objeto social. Pero a diferencia de los banqueros externos, los propietarios mayoritarios de la empresa son copropietarios de una parte de ella; en consecuencia, son remunerados de acuerdo con los resultados de la empresa por los beneficios distribuidos por los directivos. Los propietarios mayoritarios están entonces estructuralmente interesados en el buen funcionamiento de la empresa.

Sólo los directivos están facultados para determinar el monto de los beneficios que se distribuirán a los accionistas mayoritarios. No obstante, los propietarios mayoritarios pueden impugnar ante el juez la decisión -por su concepto y por su cuantía- adoptada por los directivos de distribuir o no beneficios.

La impugnación de esta cantidad sólo puede hacerse en el contexto de la contestación al respeto del interés social por parte del directivo al asignar los fondos disponibles, es decir, el beneficio de la empresa.

### **Límites a las prerrogativas.**

El papel de los accionistas mayoritarios en el nombramiento de los directivos se comparte con los proveedores de trabajo. Estos últimos actúan como un contrapoder, impidiendo estructuralmente la confusión entre el interés social y el interés del grupo de propietarios mayoritarios.

Como agentes financieros, los propietarios mayoritarios también están obligados a respetar el interés social definido por los directivos.

### ***Límite a la facultad de nombrar directivos.***

Para mitigar el riesgo –este riesgo es en el contexto actual una realidad jurídica y no una eventualidad – de confusión entre el interés de los propietarios mayoritarios y el interés propio de la empresa, el nuevo concepto de empresa impone compartir el nombramiento de los directivos con el grupo de proveedores de trabajo.

En el momento de la designación del equipo directivo por parte del grupo de los propietarios mayoritarios, los proveedores de trabajo conservan un derecho de veto, aplicable en los casos graves en los que los directivos así designados fueran manifiestamente incapaces de desempeñar estas funciones. Esta incapacidad podrá derivarse de la existencia de condenas civiles (privativas de derechos civiles) o penales anteriores, de incapacidad judicial o de cualquier otro caso de especial gravedad.

El juez deberá determinar caso por caso el contenido de esta incapacidad manifiesta del directivo para el desempeño de sus funciones.

Si los administradores designados por los accionistas mayoritarios fueran, durante el ejercicio, relevados de sus funciones por el juez, entonces los accionistas mayoritarios perderían, como sanción, su turno en el próximo nombramiento de los administradores.

### ***Límites a las prerrogativas financieras.***

Cualquier impugnación por parte de los propietarios mayoritarios del beneficio distribuido por los directivos que fuera juzgado abusivo o intempestivo dará lugar al pago de daños e intereses a la empresa. En efecto, la empresa sería la principal víctima de un cuestionamiento al rol de sus directivos; cuestionamiento que tendría como efecto instaurar,

durante al menos todo el tiempo que dure el procedimiento, una sospecha en los directivos perjudicial para el buen funcionamiento cotidiano de las relaciones laborales.

#### **4° Propietarios minoritarios, simples inversionistas.**

Los propietarios minoritarios tienen un simple papel de proveedores de capital, no participan directamente en la consecución del objeto social.

#### **Prerrogativas.**

Los propietarios minoritarios de la empresa son el elemento económico pasivo del *animus* profesional. Tienen, en la empresa, un papel de simple inversor. Algo así como un banco externo que otorga un préstamo, invierten dinero en el negocio. Pero, a diferencia de los banqueros, poseen, al igual que los propietarios mayoritarios, una parte de la empresa.

A diferencia de los banqueros, los propietarios minoritarios no son remunerados con un interés sino con un beneficio distribuido por el director de la empresa.

#### ***Límites a las prerrogativas.***

A diferencia de los propietarios mayoritarios, los propietarios minoritarios, en esencia, no están involucrados en las condiciones para lograr el objeto social. En consecuencia, no les corresponde elegir a los administradores responsables de la ejecución de este objeto social. No teniendo la prerrogativa de nombrar a los directivos, no pueden, por un paralelismo de formas, tener la de apartarlos de sus funciones.

Además, como simples proveedores de capital, no tienen derecho a impugnar judicialmente las decisiones sobre la distribución de los beneficios sociales adoptadas por los directivos.

En caso de insatisfacción con la política de distribución de beneficios, lo único que pueden hacer los propietarios minoritarios es retirar sus aportes financieros de la empresa e invertir su dinero en otra parte. Lo cual, no lo ocultemos, sigue siendo un medio potencialmente muy importante de presión financiera. Se trata de un medio indirecto de actuación que obliga, de una u otra forma, a los directivos a tener en cuenta los intereses de los accionistas minoritarios en la realización del objeto social.



## **B) ORGANIZACIÓN DE LAS RELACIONES ENTRE LOS DIFERENTES ACTORES DE LA EMPRESA.**

Las relaciones entre los diversos grupos que integran la empresa deben ser analizadas y supervisadas permanentemente por el derecho. De lo contrario, el riesgo sería la instalación de un sinnúmero de conflictos, más o menos latentes, que impedirían el correcto funcionamiento de la empresa. Ninguna teoría jurídica de la empresa resistiría el establecimiento permanente de tal fuente de controversias.

### **1° Relaciones bilaterales entre propietarios mayoritarios y proveedores de trabajo.**

Desde la obra de Montesquieu, no es un secreto para nadie que organizar un equilibrio entre las fuerzas en presencia es la única forma de evitar que una se imponga sobre la otra. Aplicado a la empresa, este principio presupone un equilibrio de fuerzas entre los proveedores de capital y los proveedores de trabajo.

Sin embargo, este equilibrio no debe conducir al inmovilismo, escollo resultante del enfrentamiento de dos poderes idénticos. Por lo tanto, se debe ajustar el equilibrio de fuerzas, salvaguardando y organizando las relaciones entre los distintos poderes, para no terminar en conflictos sin sentido y sin salida. El papel del derecho es pacificar las relaciones, no hacerlas conflictivas. De ahí la necesidad de que el legislador gestione las relaciones entre los dos tipos de contribuyentes que participan en la empresa de manera preponderante.

En este contexto, una respuesta jurídica equilibrada consiste en otorgar la facultad de nombrar administradores alternativamente a los proveedores de capital y a los proveedores de trabajo, salvo que se sancione al grupo que hubiera dejado de nombrar al directivo anterior retirándole temporalmente su derecho de nombramiento.

También sería prudente dar a los proveedores a los que no corresponde el nombramiento del directivo un derecho de veto, estando éste limitado para el caso extremo en el que el directivo propuesto sea manifiestamente incapaz de ejercer sus funciones: por causas judiciales (condena civil o penal anterior), por fracasos anteriores reiterados en ese tipo de función o por cualquier otro motivo imposible de detallar *in abstracto*. La jurisprudencia

establecerá los detalles de lo que hace a un directivo manifiestamente incapaz de desempeñar sus funciones.

## **2° Relaciones bilaterales entre propietarios mayoritarios y minoritarios.**

El elemento económico del *animus* profesional se descompone en un elemento activo en la consecución del objeto social – los propietarios mayoritarios – y un elemento pasivo en la consecución del objeto social – los propietarios minoritarios.

Estos dos grupos tienen la función de aportar capital a la empresa con el fin de atender en un momento dado, total o parcialmente, a la financiación de sus actividades. Pero estos dos grupos no tienen una relación real el uno con el otro.

Los directivos deciden cuántos beneficios, si es que hay alguno, se debe distribuir.

El beneficio se reparte a partes iguales entre los proveedores de capital -mayoritarios y minoritarios- y, por otro lado, los proveedores de trabajo.

Los beneficios distribuidos al grupo de los proveedores de capital se dividirá entre ellos en proporción a la participación respectiva de cada uno de ellos en el financiamiento de la empresa.

Los propietarios mayoritarios tienen derecho a impugnar ante los tribunales el beneficio distribuido por falta de respeto del interés social por parte del administrador.

Por el contrario, los minoritarios no tienen la posibilidad de impugnar judicialmente la parte de beneficios que les asignan los directivos. No obstante, conservan una medida de presión esencial: la de retirar sus activos de la empresa, obligando a los directivos a buscar capital de reemplazo.

## **3° Relaciones bilaterales entre minoritarios y directivos.**

Como se indicó anteriormente, los directivos de la empresa -elemento jurídico del *animus* profesional – deciden libremente qué parte de las ganancias obtenidas por la empresa debe ser distribuida.

Este beneficio se distribuye luego a a partes iguales entre, por un lado, el elemento económico del *animus* profesional – compuesto de proveedores mayoritarios y minoritarios de capital – y por otro lado del elemento humano del *corpus* profesional – los *proveedores de trabajo*.

Una vez se ha realizado este primer reparto, la parte de los beneficios reservada a los proveedores de capital sera dividida entre los mayoritarios y los minoritarios según la participación de cada uno de estos dos grupos en la financiación de la empresa - participación incluida en el pasivo del balance de la empresa.

Los propietarios minoritarios no tienen acción directa contra las decisiones del directivo. No obstante, conservan un medio de presión, que es una especie de acción indirecta sobre ellos porque pueden en cualquier momento retirar sus aportes de la empresa, obligando a esta última, es decir, a sus directivos, a encontrar una fuente de financiamiento de sustitución.

#### **4° Relaciones trilaterales entre accionistas mayoritarios, proveedores de trabajo y directivos.**

Las interacciones entre directivos, propietarios mayoritarios y proveedores de trabajo son de dos órdenes. Por un lado, se refieren al nombramiento y cese de directivos por parte de los *proveedores de trabajo* y los mayoritarios, y por otro lado al papel de árbitro de los directivos entre los intereses de proveedores de trabajo y los de los propietarios mayoritarios en la realización del interés social.

##### ***Nombramiento y cese del directivo.***

Los propietarios mayoritarios participan por igual con los proveedores de trabajo en el nombramiento del equipo responsable de la dirección de la empresa.

La designación del directivo debe hacerse alternativamente por uno u otro de estos dos grupos. Si sucediera que el directivo designado por uno de los dos grupos es reconocido como no apto para este papel por los jueces, entonces el grupo que habría procedido a la

designación perdería su turno en la próxima designación; el derecho a nombrar directivos se retiraría temporalmente como sanción.

El proveedores— de capital o de trabajo – que no hayan designado al directivo conservan el derecho de veto sobre dicho nombramiento. No obstante, este derecho de veto sólo se aplicará en casos extremos en los que la competencia, la lealtad, la integridad o la capacidad personal del directivo puedan ser claramente cuestionadas. Se trata de supuestos en los que el directivo sería manifiestamente incapaz de desempeñar las funciones de dirección. La lista de casos en los que se consideraría al directivo obviamente no apto para ejercer sus funciones se somete a la apreciación del juez que decidirá caso por caso.

Basándose en lo que en derecho se llama paralelismo de formas, el (los) gerente(s) podrá(n) ser destituido(s) en cualquier momento por causas justas y/o graves, tanto por los proveedores de trabajo como por los propietarios mayoritarios. Por supuesto, tal revocación podrá ser impugnada ante los tribunales por una persona que justifique un interés en actuar.

Toda acción de revocación que se considere abusiva debe dar lugar a una indemnización en beneficio de la empresa.

De esta manera, el juez estatal resulta ser, en última instancia, el árbitro final de los intereses particulares dentro de la empresa.

El directivo arbitra entre los intereses de los proveedores de trabajo y los de los propietarios mayoritarios en lo relativo a la conducción de la empresa y la determinación del interés social

Por otra parte, el directivo o directivos de la empresa actúan como un elemento moderador, un mediador, entre los intereses de los propietarios mayoritarios y los de la proveedores de trabajo.

En otras palabras, los directivos evalúan cómo se debe implementar el objeto social teniendo en cuenta el punto de vista de estos dos grupos: los propietarios mayoritarios y los proveedores de trabajo.

La libertad de apreciación del directivo en la conducción de la sociedad está, por tanto, enmarcada por los intereses, posiblemente antagónicos, de los proveedores de trabajo y propietarios mayoritarios, de tal manera que la apreciación del objeto social resulta de la confrontación del punto de vista de estos dos grupos.

Este método conduce, mecánicamente, a la existencia de un interés social propio e independiente del de los distintos colectivos que componen la empresa.

***El directivo es garante del interés social.***

El directivo es el garante del respeto al interés social de la empresa, tal como se ha definido anteriormente.

Eventualmente tendrá que dar cuenta de su imparcialidad en la determinación del interés social ante los tribunales. Los propietarios mayoritarios y los proveedores de trabajo de hecho pueden demandar al dirigente si consideran que el interés social refleja más el interés particular de uno de los dos grupos, o incluso de un tercero, que el interés propio de la empresa.

**III) Todos los actores de la empresa deben poder participar en su capital y beneficiarse de sus frutos.**

Una buena política, que sea fuente de paz, debe organizar la fluidez de las relaciones sociales y no cristalizar los roles de unos y otros *ad vitam aeternam*. Se trata pues de planificar y organizar lo que comúnmente se denomina un ascensor social.

Aplicada a la empresa, esta máxima supone que los grupos de proveedores de capital y proveedores de trabajo no permanezcan inmovilizados inmutablemente. En otras palabras, los proveedores de trabajo deben ser capaces de convertirse en proveedores de capital. De hecho, no es lógico que los proveedores de trabajo, que participan decisivamente a través de su trabajo regular y recurrente en la realización del beneficio de la empresa, no puedan también convertirse en proveedores de capital. Permitir jurídicamente a los proveedores de trabajo convertirse a su vez en proveedores de capital representa un ejemplo de justicia social, por la recompensa a los esfuerzos que prestaron.

La participación en el capital de su empresa no es necesariamente posible a priori para todos proveedores de trabajo, por lo tanto, esta debe ser facilitada por la posibilidad jurídica de participar en los beneficios distribuidos por la empresa, que son, jurídicamente, los frutos de la empresa.

Primero discutiremos la asignación de acciones de la empresa como recompensa en especie a los directivos y a los proveedores de trabajo. Luego discutiremos la participación de los accionistas y de los proveedores de trabajo en los beneficios distribuidos. Finalmente, mencionaremos el derecho prioritario de compra de la empresa que debe otorgarse a los proveedores de trabajo en caso de dificultad de ésta.

## **A) ASIGNACIÓN DE PARTES SOCIALES DE LA EMPRESA A LOS DIRECTIVOS Y A LOS PROVEEDORES DE TRABAJO.**

Los directivos y los proveedores de trabajo se encuentran en una situación muy similar: ambos dedican la mayor parte de su tiempo a la realización del objeto social de la empresa. Por tanto, lógicamente deben poder ser recompensados ocasionalmente en especie de la misma forma mediante la concesión de partes sociales (acciones) de la empresa.

### **1° Funcionamiento del nuevo sistema de recompensas en especie mediante la asignación de acciones de la empresa.**

La decisión sobre el monto total de las acciones de la empresa que se distribuirán, así como su distribución entre los beneficiarios, pertenece a la dirección de la empresa. Estas acciones deben ir acompañadas de un aumento correlativo de capital, lo que necesariamente hace que la operación sea excepcional.

Las cantidades distribuidas no deben diferenciarse en función de la situación profesional de los beneficiarios, sino que deben asignarse en función del mérito de cada uno de ellos, es decir, en función de su participación efectiva, cuya valoración puede ser anual o plurianual, en la consecución del objeto social.

Llegado el caso, todo proveedor de trabajo y cualquier propietario mayoritario puede pedir al juez que compruebe que el aumento de capital y la distribución de acciones se han hecho por los directivos en estricto cumplimiento del interés social. En caso de impugnación de la

operación, se congela la asignación impugnada de acciones de la sociedad hasta la resolución del juez.

Cualquier disputa que se considere abusiva dará lugar a daños y perjuicios a la empresa.

Esta medida de distribución de acciones de la empresa a los proveedores de trabajo y directivos, que se analiza jurídicamente como una retribución en especie, está dictada por la equidad, fuente de paz social.

Es correlativamente una garantía de eficiencia en el funcionamiento de la empresa en la medida en que la consecución del objeto social tendrá mayores posibilidades de realizarse en las mejores condiciones si las personas que trabajan en ella son justa y equitativamente recompensadas por su esfuerzo. Responde así perfectamente al interés bien entendido de la empresa.

## **2° Diferencia del nuevo régimen jurídico de asignación de acciones de la sociedad con el actual régimen de opciones sobre acciones (*stock options*).**

Básicamente, la diferencia entre el nuevo sistema propuesto y el de *stock options* es de envergadura, se inscribe en la diferencia fundamental de contexto que existe entre la empresa de tipo capitalista actual y el modelo de empresa que proponemos.

Bajo el régimen actual, las *stock options* son una opción de compra a plazos sobre acciones de la empresa a un precio fijado de antemano. Se supone que este régimen debe alentar a los beneficiarios, es decir, a los directivos, a aumentar el precio de las acciones de la empresa. Es una especie de especulación sobre el trabajo de otros. Si el precio de las acciones aumenta, ciertamente se favorecerá a los tenedores de opciones sobre acciones -lo que será una justa recompensa por el esfuerzo realizado durante su trabajo-, pero también se favorecerá a todos los accionistas, en particular a los accionistas mayoritarios. El régimen de *stock options* es un incentivo que realizan los principales dueños de la empresa a sus directivos para motivarlos a seguir trabajando para incrementar el valor de la empresa del cual se beneficiarán en primer lugar los accionistas mayoritarios.

Las opciones sobre acciones, tal como se las concibe actualmente, resultan finalmente ser un instrumento jurídico utilizado como subterfugio por los principales propietarios del capital para aumentar sus ingresos especulando con el trabajo de otros.

El sistema de asignación de acciones de la empresa que defendemos en esta teoría no pretende, a diferencia del llamado sistema de opciones sobre acciones, especular con el trabajo de los hombres sino por el contrario premiar el trabajo ya realizado mediante la asignación, con carácter excepcional y nominal, de una parte de la empresa.

## **B) PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS DISTRIBUIDOS DE LOS ACCIONISTAS Y DE LOS PROVEEDORES DE TRABAJO.**

La retribución del elemento económico del *animus* de la empresa se basa en los resultados de la empresa; lo cual es lógico porque los accionistas, copropietarios de la empresa, no son ajenos a ésta. Por el contrario, los bancos, que también pueden participar en la financiación de la empresa, son externos a ésta; reciben intereses a cambio de los préstamos que pueden proporcionar. El tipo de interés, previamente negociado por el directivo, no depende del resultado de la empresa, si no que reduce, aguas arriba, el resultado de la empresa. Si un banco ajeno a la empresa interviniera, en virtud de su aportación de financiación, en las elecciones de los directivos de la empresa, podría ser condenado por interferencia en la gestión.

Actualmente no existe una participación automática y generalizada de los proveedores de mano de trabajo en los beneficios de la empresa. Sin embargo, este tipo de remuneración existe, en Francia, en empresas con más de 100 empleados. Por lo tanto, es necesario automatizar y generalizar este proceso para facilitar jurídicamente el paso de proveedores de trabajo a proveedores de capital.

Proponemos, por tanto, dar a los proveedores de trabajo un derecho efectivo permanente en la distribución de los frutos de la empresa. Esta medida facilitará la posibilidad de que los proveedores de trabajo, puedan comprar posteriormente otros derechos en el capital de su empresa.

Este análisis, simple y lógico, no está exento de peligro político.



## **1° La legitimidad de la participación de los proveedores de trabajo a los frutos de la empresa (beneficio distribuido).**

Una vez que se han obtenido las ganancias, si las hay, el directivo debe decidir qué parte debe reservarse y qué parte puede distribuirse.

Una parte de los beneficios debe reservarse obligatoriamente para que la empresa pueda asegurar, al menos en parte, la financiación de sus inversiones y desarrollo futuro.

Los excedentes de beneficios deben poder distribuirse entre las personas que participaron, económicamente o con su trabajo, en la realización de dichos beneficios. Es contraproducente excluir de la parte de los beneficios distribuibles a los proveedores de trabajo, cuando son principalmente ellos quienes han actuado positivamente para permitir la realización de dicho beneficio. Esta es la razón por la que la presente teoría es partidaria de una primera distribución de los beneficios repartida equitativamente entre, por un lado, el grupo de proveedores de trabajo y por otra parte la de los proveedores de capital.

Es a este objetivo de equidad al que respondió parcialmente el enfoque de Charles De Gaulle cuando, en 1959, instituyó la participación de los asalariados en los resultados de la empresa – principio generalizado en 1967 a todas las empresas de más de 100 empleados.

Este principio, que estructuralmente no tiene por qué disuadir a los proveedores de capital<sup>6</sup> planteó sin embargo un problema político al general De Gaulle.

## **2° El peligro político de la participación: el ejemplo gaullista.**

Para comprender cabalmente los entresijos de esta cuestión, debemos situar el principio de participación en su contexto histórico.

Por un lado, los acontecimientos revolucionarios de mayo de 1968 siguieron de cerca la generalización del principio de participación de los trabajadores (1967). Por otro lado y

---

<sup>6</sup> Por ejemplo, Marcel Dassault había sido una fuerza impulsora en el establecimiento de este principio de gestión sólida: [http://www.laurent-dassault.com/la-famille-dassault-\\_r\\_5.html](http://www.laurent-dassault.com/la-famille-dassault-_r_5.html)

sobre todo, el general De Gaulle fue neutralizado en 1969 durante un referéndum, lo que provocó su salida<sup>7</sup>.

Sin duda, sería aventurado vincular directamente y en exclusiva el Mayo del 68 con el advenimiento del principio de participación, ya que las decisiones políticas tomadas por el general De Gaulle en la década de 1960 se enmarcaron, en general, en una oposición frontal a los intereses norteamericanos; cuyos intereses - ya durante mucho tiempo - sólo reflejaban los intereses de los principales propietarios capitalistas occidentales, en particular los de la oligarquía francesa. Basta pensar en la decisión del presidente francés de transformar en oro parte de los activos franceses en dólares estadounidenses<sup>8</sup>.

También hay que pensar en la decisión tomada en 1966 por Charles De Gaulle de dejar el mando integrado de la OTAN<sup>9</sup>, que tuvo el efecto de hacer que Francia se recuperara, temporalmente, hasta la decisión de Nicolas Sarkozy tomada en 2007 y validada en 2009<sup>10</sup>, su autonomía militar.

Sin embargo, el vínculo entre la salida de De Gaulle y la extensión del principio de participación lo hizo expresamente el historiador Henri Guillemin. Este último sí había expresado públicamente con claridad la idea de que el rechazo del referéndum que supuso la salida de Charles De Gaulle se debía a que este Jefe de Estado empezaba, con su proyecto de participación, a inquietar a los bancos<sup>11</sup>. La empresa participativa no había sido bien aceptada por la oligarquía francesa, que siempre ha dirigido en secreto el Estado.

Además de compartir los frutos de la empresa, los proveedores de trabajo deben tener un derecho de prioridad para hacerse cargo de su negocio en caso de dificultad económica.

---

<sup>7</sup> ver <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMEve?codeEve=248> ;  
[https://fr.wikipedia.org/wiki/Charles\\_de\\_Gaulle](https://fr.wikipedia.org/wiki/Charles_de_Gaulle)

<sup>8</sup> Lea por ejemplo: <http://www.les-crises.fr/de-gaulle-smi-1/>

<sup>9</sup> ver <http://www.charles-de-gaulle.org/pages/revue-espoir/articles-comptes-rendus-et-chroniques/le-7-mars-1966-de-gaulle-sort-de-l-otan-por-raphael-dargent.php>

<sup>10</sup> ver  
[https://fr.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9int%C3%A9gration\\_de\\_la\\_France\\_dans\\_le\\_commandement\\_int%C3%A9gr%C3%A9\\_de\\_l%27OTAN](https://fr.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9int%C3%A9gration_de_la_France_dans_le_commandement_int%C3%A9gr%C3%A9_de_l%27OTAN)

<sup>11</sup> ver <https://www.youtube.com/watch?v=0vRRFxlxSW0>

## **C) DERECHO PRIORITARIO DE COMPRA DE LOS PROVEEDORES DE TRABAJO EN CASO DE DIFICULTAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA.**

Para comprender la razón profunda que justifica el establecimiento jurídico de un derecho preferente de compra de su empresa por parte de los proveedores de trabajo, en caso de impago de ésta, es importante detenerse un momento en las razones de las dificultades de la empresa.

Estas pueden ser coyunturales e imparables, como un retroceso brutal del mercado (relacionado por ejemplo con el descubrimiento de una nueva tecnología), como diría un adagio popular *“échale la culpa a la mala suerte”*.

Pero el fracaso de la empresa también puede ser consecuencia de malas decisiones de política comercial o de gestión tomadas por los directivos de la empresa. En este caso, el grupo de proveedores de trabajo es víctima directa e inmediata de sus directivos, sobre los que tienen además, en el estado actual de la legislación, muy poco - por no decir "nada" - de control.

En este contexto, las personas que participen, a través de su trabajo, en el logro del objeto social deben tener, en caso de dificultad de la empresa, un derecho preferente, legalmente reservado, para recomprar la empresa al precio oficial depreciado – este precio pudiendo ser igual a cero, o de *“un franco simbólico”*.

La empresa así adquirida pasa a ser propiedad exclusiva de sus proveedores de trabajo , que serán los encargados de reiniciarla o resucitarla; en todo caso, tendrán control directo sobre su herramienta de trabajo.

## **CONCLUSIÓN.**

La empresa en su forma actual, dócilmente orientada hacia la depredación económica, es un actor esencial en el juego de poder anglosajón, que desarrolla su dominación a través del control monetario y el libre comercio. Este sistema global de dominación, fuertemente integrado, se encuentra hoy en una fase de rápida expansión. Esta simple observación, obviamente si se busca en el lugar correcto, es en realidad bastante difícil de hacer debido a la profusión de información más bien menos que más relevante, organizada por los medios de comunicación. El comentario de Portalis durante el discurso preliminar al Código

Civil de 1804 según el cual "*Hay momentos en que uno está condenado a la ignorancia por falta de libros; hay otros donde es difícil aprender porque hay demasiados*" resulta ser particularmente actual aquí.

Si bien hasta ahora la dominación política se había logrado a través de las armas, estas últimas se han convertido en el último recurso para forzar el establecimiento de la dominación por parte de las finanzas y el capital (concentración del capital). La nueva arma de sometimiento de los pueblos es la empresa, a cuya vanguardia se sitúan los bancos. La empresa es a la depredación política lo que los fondos especulativos –*hedge funds*– son a la depredación financiera: una especie de caballería de élite responsable de mostrar el camino a la infantería; la infantería está representada en asuntos financieros por los inversores y en asuntos políticos por los Estados, en particular los representantes electos responsables de legislar y reglamentar.

En pocos siglos, los pilares jurídicos de la dominación se han convertido así, gracias a la actividad empresarial, en el control de la creación monetaria, el libre comercio y la libre circulación de capitales.

La empresa tal como se concibe actualmente está en el centro del proceso de esclavización de los Estados y los pueblos; es el enemigo directo de todas las naciones del mundo. El proceso metódico, que dibuja, a través de la empresa, el camino del futuro, por avanzado que sea, no es inevitable. Lo que es no siempre ha sido y no tiene vocación de ser para siempre. Debemos cambiar el paradigma jurídico de las empresas si queremos que las civilizaciones humanas reanuden su curso normal. Solo entonces las sociedades humanas podrán poner música a la recomendación de Albert Einstein de que "*ya es hora de reemplazar el ideal de éxito por el de servicio*".

La nueva concepción del operador que proponemos prohíbe estructuralmente la noción de grupo de empresas, que es el medio de los dueños del capital para fundar imperios capitalistas, que a su vez permitirán una apropiación política de los Estados.

La constitución de estos grupos generó el hecho de que la empresa se elevara en el ordenamiento jurídico al nivel del Estado<sup>12</sup>, rebajándolo de facto a un simple papel de agente económico, aniquilando así su función política. Revertir la tendencia requiere

---

<sup>12</sup> Ver nuestro artículo "Geopolítica del libre comercio".

eliminar la posibilidad de formar grupos de empresas, verdaderos imperios económicos. Si los estados quieren recuperar su legitimidad política, necesariamente deben prohibir los grupos corporativos. Porque, al abdicar, en beneficio de grupos corporativos del control del hecho económico, los Estados se condenaron a largo plazo a perder el hecho político y por tanto su legitimidad.

En términos generales, si quiere tener la oportunidad de recuperar el poder político que hasta ahora ha dejado complacientemente en las únicas manos de los poseedores del poder económico –transformándose por tanto mecánicamente en el portavoz de sus intereses particulares–, el legislador estatal, como representante del bien común, debe imperativamente hacerse cargo de la definición precisa del concepto de empresa.

Así, la teoría jurídica de la empresa presentada brevemente en este artículo está en total oposición al actual conservadurismo político y económico. Esta teoría tendrá por tanto necesariamente como enemigo declarado a buena parte de la oligarquía actualmente en el poder; por otra parte, será una ayuda jurídica y política valiosa, incluso decisiva, para cualquier político que pretenda recuperar un poder que los partidarios del imperio de la economía se aseguraron de sustraer.

Derrotar la depredación económica requiere estadistas valientes con la voluntad y los medios políticos necesarios para imponer la modificación legal y/o la clarificación de algunos elementos clave del concepto de empresa. Estos cambios tendrán un doble efecto. En primer lugar, otorgarán a la empresa el papel de organización social que es su función natural, y que la ley debería haber transcrito en normas desde un principio. En segundo lugar, restaurarán la noción política de Estado, que hoy ha perdido la mayor parte de su valor, siendo el Estado, sin intención de hacer un juego de palabras, desmonetizado por el juego mundial de la empresa. La teoría jurídica de los negocios va de la mano de un retorno a las funciones soberanas del Estado.

21 de febrero de 2016

Fuente:

<http://lesakerfrancophone.fr/decryptage-du-systeme-economique-global-67-geopolitique-entreprise-capitalistique-22>