

CAPÍTULO 19

REFUNDAR LA EMPRESA: MISIÓN RESPONSABLE, GOBIERNO PARTICIPATIVO Y BIEN COMÚN

José Miguel Rodríguez Fernández

1. INTRODUCCIÓN

En su monumental obra *Las grandes representaciones del mundo y de la economía a lo largo de la historia*, René Passet nos hizo notar que, desde la antigua Grecia, las sociedades humanas vienen debatiendo sobre dos grandes formas de organización económica: *Kosmos* y *Taxis*.

De acuerdo con la primera perspectiva, las instituciones sociales son el fruto de las acciones humanas decantadas por el tiempo, en una evolución progresiva a lo largo de la historia como consecuencia de la interacción entre las personas. No constituyen el resultado de la realización de un proyecto humano siguiendo una finalidad predeterminada, consciente y racional. Este cosmos social –moral, económico y político– responde a una estructura autogenerada y autoorganizada, conformada por reglas de conducta identificadas poco a poco en la práctica como más eficaces; y generalizadas por sus ventajas comunes para el conjunto de la sociedad (Passet, 2012, pp. 928-929).

Dicho enfoque, tan defendido por F. A. Hayek, entronca con la sacralización de un orden espontáneo derivado de los teólogos españoles de la Escuela de Salamanca, en el siglo XVI, y de la posterior armonía preestablecida típica de la teodicea del alemán G. Leibniz: “El mejor de los mundos posibles” (y donde “todo en él es un mal necesario”, como añadió irónicamente F. H. Bradley). Un enfoque panglossiano recogido por el escocés Adam Smith en su obra cumbre, bajo la metafórica alusión a la “mano invisible” –para unos intérpretes, todavía divina; para otros, ya secular– que felizmente y sin intencionalidad humana conduce desde el interés personal al bienestar colectivo (Rodríguez Fernández, 2008a). De ahí que, en el campo empresarial, F. A. Hayek sugiriese centrar a las firmas en el objetivo básico de maximizar

el rendimiento a largo plazo del capital confiado a los directivos por parte de los accionistas, para evitar los probables efectos indeseables derivados de “la moda” –sic– de guiarse por consideraciones sociales (Hayek, 1960).

En la segunda visión, que el mencionado F.A. Hayek califica de “racionalismo constructivista”, las instituciones sociales son producto de la razón, siguiendo una ordenación (*Taxis*) a propósito y en busca de una meta prefijada. Puesto que las instituciones de una época son creaciones humanas, bien pueden ser modificadas o sustituidas en un momento posterior.

Así es el pensamiento, por ejemplo, de J. M. Keynes, cuando propuso prescindir de los principios metafísicos subyacentes en el *laissez-faire* y subrayó que: “No es verdad que los individuos tengan una ‘libertad natural’ sancionada por la costumbre en sus actividades económicas. [...] El mundo no se gobierna desde arriba, de manera que no siempre coinciden el interés privado y el social. [...] Ni es verdad que el interés propio sea generalmente ilustrado” (Keynes, 1986 [1926], p. 81). De ahí su tesis de que el derecho a la propiedad privada no es “natural” en términos históricos, por lo cual no limitarlo ni controlarlo sería desastroso en una economía moderna, por fomentar las ineficiencias en la producción, el desempleo y la desigualdad en la distribución de la renta y la riqueza (Henry, 1999).

En el plano de la empresa, J. M. Keynes insiste en que el crecimiento de las grandes compañías ha desembocado en una separación entre la propiedad y la dirección, con la consecuencia de que la estabilidad general, el prestigio de la firma y evitar las críticas de sus clientes y del público pasan a ser más relevantes que lograr el máximo beneficio para los accionistas. Esto le llevaba a sugerir “la recogida y publicación en gran escala de datos relativos a la situación económica [de los grandes negocios], incluyendo la publicidad completa, si es necesario por ley, de todos los hechos económicos que sea útil conocer. Estas medidas involucrarían a la sociedad en el ejercicio de la inteligencia directiva a través de algún órgano de acción apropiado sobre muchos de los enredos internos de los negocios privados” (Keynes, 1986 [1926], p. 85).

Hoy seguimos en el debate de ideas evidenciado en estas posiciones de F. A. Hayek y J. M. Keynes. Tras varias décadas de globalización neoliberal, la Gran Recesión iniciada en 2007/2008 se vislumbró inicialmente como un punto de inflexión que nos permitiría repensar todo el sistema socioeconómico dominante. No parece que fuese realmente así. Perdimos la oportunidad de hacerlo, al menos de efectuarlo con la amplitud y la profundidad requeridas por dicho “régimen de regulación económica”, caracterizado por un conjunto de elementos bien conocidos: liberalización de las actividades mercantiles; potenciación de la libre movilidad de las inversiones;

avances de la telemática; nuevas políticas en cuanto a gastos e ingresos públicos; menor intervención de los Estados en la economía; impulso a la creación de valor para los inversores financieros; e incluso subversión de la lógica tradicional de las relaciones laborales, hasta lograr contar con la figura del trabajador explotado por sí mismo (Vicent, 2020).

Adicionalmente, en el presente, cuando aún no nos habíamos repuesto por completo del *shock* derivado de dicho suceso, la pandemia provocada por la COVID-19 y sus graves efectos de diverso tipo están trayendo de nuevo a escena un gran debate sobre nuestro futuro socioeconómico; e incluso acerca de una cultura de vida diferente o de sus impactos sobre el modelo de empresa (López Garrido *et al.*, 2020). ¿Esta vez aprovecharemos la difícil situación actual para redefinir ciertos elementos clave del poder en nuestro sistema económico, dotándolo de un mayor grado de democracia y participación ciudadana, entre otras cosas? No en balde, “el concepto fundamental en ciencia social es el poder, en el mismo sentido en que la energía es el concepto fundamental en física” (Russell, 2004 [1938], p. 4).

Por tanto, de nuevo hay una oportunidad. En el contexto de las grandes empresas, la esperanza de que la aprovechemos tal vez pueda derivar de tener en cuenta los avances hacia la democracia económica en las compañías implementados en algunos países europeos precisamente tras el desastre socioeconómico y los atentados a los valores humanos más básicos durante la Segunda Guerra Mundial.

De hecho, la lenta recuperación de la aludida Gran Recesión ya ha venido acompañada durante los últimos años por nuevas iniciativas políticas, propuestas académicas o disposiciones legales para modificar el gobierno de las compañías. En especial, con el fin de fortalecer la participación de los trabajadores en órganos clave de decisión y/o abrir la puerta a las llamadas “empresas con misión” o similares, sobre todo en algunos países europeos como Francia y Gran Bretaña, así como en Estados Unidos (véanse algunos detalles al respecto en Sánchez Pachón y Rodríguez Fernández, 2019).

Además, se viene desarrollando un conjunto de aportaciones sobre la “democracia económica” en el contexto de un relanzado debate sobre el capitalismo del futuro. En su trasfondo, subyacen desde visiones marxistas o posmarxistas hasta enfoques keynesianos o poskeynesianos, todo ello con el aderezo de diversas elaboraciones provenientes de la economía cooperativa, social y solidaria; la economía ecológica; la economía feminista; o la economía de los bienes comunes. En toda esta literatura, encontramos algunas ideas coincidentes: igualdad y participación; control social de las inversiones; dotación de recursos a cada persona; y, precisamente, democracia en el trabajo y nuevo modelo de empresa.

Este punto es el relevante para lo que aquí interesa. En consecuencia, el objetivo del presente trabajo es reflexionar sobre los fundamentos y los perfiles de desarrollo de lo que se denominó durante muchos años “la democracia industrial”, es decir, la democracia económica en la empresa, dentro del ámbito de unas economías donde grandes compañías y sus grupos cuentan con un inmenso poder político y socioeconómico, no pocas veces en el marco de un “capitalismo de amiguetes”. Dicha reflexión nos ha de llevar a entender el sentido de lo que cabe denominar una misión responsable y un gobierno participativo “global” en las organizaciones empresariales, lo cual a su vez inevitablemente exige un nuevo estatuto y otros incentivos para sus directivos. Además, siendo la firma un espacio de creación colectiva y una institución fundada sobre el poder, hemos de prestar especial atención a las corporaciones transnacionales o “empresas-mundo”. A este último respecto, puede ser útil profundizar en la arquitectura y responsabilidades de tal tipo de firmas.

En la amplia obra escrita y en las numerosas ponencias, conferencias o seminarios de Vicente Salas Fumás, el gobierno y la responsabilidad social de la empresa ha merecido una destacada atención. Y lo ha hecho con enfoques innovadores, apartándose de los caminos trillados una y otra vez recorridos por la sabiduría convencional sobre el tema, abriendo así la senda hacia una renovada agenda de investigación, reflejada en aportaciones bien conocidas que no es necesario citar aquí. Y lo comenzó a apuntar cuando muy pocos en España se orientaban hacia esas nuevas direcciones, es decir, mucho antes de que los términos “ética de los negocios”, “buen gobierno corporativo”, “responsabilidad social”, “sostenibilidad empresarial” o “diálogo con los *stakeholders*” se hayan convertido en expresiones fetiche generalizadas, a veces más adornadas de retórica que de contenido y práctica reales.

En las páginas que siguen, primero se presenta la ideología de la creación de valor para los accionistas de la compañía. Después, se argumenta la necesidad de articular un “contrato de empresa”, distinto del contrato de sociedad mercantil y donde se tenga en cuenta la dimensión política de la firma. Esto, a su vez, requiere empresas con nuevas “misiones” u objetos sociales, así como definir unos esquemas de gobierno participativo “global”, basados en “otra constitución empresarial”; y diseñar un estatuto de directivos y gerentes diferente del habitual, para romper las consecuencias de la relación de agencia exclusiva entre éstos y los accionistas. A continuación, se efectúa una referencia a las empresas multinacionales como bien común privado, así como la conveniencia de “constitucionalizar” jurídicamente una mayor regulación y supervisión de su gobierno. Unas consideraciones finales, a modo de conclusión, pondrán fin al presente trabajo.

2. LA GRAN DEFORMACIÓN: LA EMPRESA COMO ACTIVO FINANCIERO

Si se examina el origen de la responsabilidad social corporativa en la literatura especializada estadounidense, es obvio que se quiere aludir fundamentalmente a sociedades anónimas, a veces con especial referencia a las de gran tamaño. Se trata, por tanto, de sociedades mercantiles constituidas con personalidad jurídica propia, responsabilidad limitada y capital social distribuido en acciones transferibles.

A partir de ahí, la visión estadounidense del modelo de empresa, su gobierno y su responsabilidad social descansa sobre un enfoque contractual de la compañía. Identifica ésta –en sentido estricto, una construcción jurídica– con la organización empresarial –a decir verdad, una realidad económica y social–. E impulsa sobre todo una preocupación ética, siendo la compañía una persona moral que vacila de continuo a la hora de elegir entre el bien y el mal, igual que una persona física.

En la teoría contractual de la firma, apoyada en la economía de los costes de transacción, la relación estándar principal-agente (accionistas-directivos) y la visión clásica de los derechos de propiedad, la empresa es una simple “ficción legal”, un nexo de contratos y –en principio– no tiene propietarios. Sin embargo, en seguida se razona detalladamente por qué asignar en exclusiva al capital-acciones los derechos de propiedad de la firma, la capacidad para nombrar a los administradores y directivos, el derecho a percibir el excedente o ganancia (“renta residual”) y la facultad de vender su participación accionarial. Se alude para ello a los contratos incompletos suscritos por los accionistas, lo que motiva que toda su inversión –económicamente a largo plazo y no asociada con ningún activo concreto– esté sujeta a riesgos, por despilfarro, robo, expolio, oportunismo, etc., sin poder contar *ex ante* con cláusulas contractuales de protección efectivas (Rodríguez Fernández, 2003).

Como consecuencia, se fue abriendo paso en el mundo internacional de los negocios la ideología de la creación de valor accionarial como finalidad última de la empresa, identificada con la sociedad mercantil. Tendencia reforzada por el supuesto de una racionalidad humana solo movida por el propio interés –modelo “listo, calculador, maximizador”–; la hipótesis teórica de los mercados financieros eficientes; la financiarización de la economía; los sistemas de incentivos monetarios para impulsar el desempeño de los directivos a favor de los accionistas –alineamiento de intereses–; y la “industria” de la inversión institucional (Rodríguez Fernández, 2003; Belinga y Guez, 2018). Es lo que Olivier Favereau, experto en economía de las convenciones, ha denominado con acierto “la gran deformación” (Favereau, 2014, 2019), en el marco de unos esquemas de negocio financiarizados, donde se elimina el debate político sobre el valor y solo se aprecia su expresión monetaria; se potencia el individualismo integral; y, sorprendentemente, la preocu-

pación por la justicia se sustituye por la promoción de la desigualdad como motor del esfuerzo personal e incluso el impulso económico: es la supervivencia de los mejores en cuanto determinante de la evolución humana. “La valoración de las acciones de la sociedad mercantil se transforma en valoración de la empresa en sí misma, [...] de modo que la empresa se convierte en un activo financiero, evaluado en cada momento en el mercado financiero” (Favereau, 2014, p. 58).

Además, hasta ahora nadie ha demostrado la presunta virtuosa conexión entre la creación de valor accionarial y el bienestar general a largo plazo (Rodríguez Fernández, 2003; Keen, 2014). De hecho, las organizaciones mercantiles son como subeconomías o “economías en miniatura” (Holmström, 1999), con fricciones, imperfecciones, efectos externos y problemas de coordinación o de incentivos análogos –aunque a escala limitada– a lo que sucede en el nivel macroeconómico. Casi de continuo sus directivos deben aplicar el principio del óptimo de segundo rango (*second best*) de Lipsey y Lancaster (1956), al existir restricciones que impiden el cumplimiento de todas las condiciones exigidas para alcanzar un óptimo de eficiencia paretiana. Dada la imposibilidad de satisfacer todas las condiciones que el mundo económico “ideal” exige para que la maximización de la riqueza de los accionistas coincida con el interés colectivo, la mejor situación alcanzable solo puede ser conseguida –en general– apartándose de todas las demás condiciones paretianas, aunque estas últimas pudieran cumplirse. Dicho de otro modo, cuando no cabe satisfacer todas las condiciones paretianas, habitualmente no será eficiente cumplir solo algunas de ellas (Rodríguez Fernández, 2007a).

Cabe ver “la gran deformación” como la construcción del arquetipo de la firma neoliberal y el horizonte de referencia del capitalismo en su visión fukuyamanista del fin de la historia. Va más allá de los modelos taylorista, fordista y toyotista, para implantar una contradictoria combinación de reingeniería de procesos y exigencia de lealtad, deslocalización y fomento de la “cultura de empresa”, múltiples reestructuraciones y discurso del trabajo en equipo... Todo ello con un estilo de organización y gestión que apela a la cooperación sin una verdadera comunidad que sienta el auténtico impulso de cooperar, de modo que más bien es una cooperación forzada (Coutrot, 1998).

En un contexto de financiarización de la economía, los mercados de capitales y su hipotética eficiencia en la formación de los precios de los instrumentos financieros fijan directamente el patrón de rentabilidad mínima a alcanzar –coste de oportunidad del capital–. En paralelo, justo por la restricción impuesta por dicho patrón, el mercado de trabajo se convierte en un mecanismo disciplinario de precarización; y el mercado de directivos se propone competir con el mercado de futbolistas de élite a la hora de debatir cuál de ellos puede ser mejor ejemplo de burbuja comer-

cial. Como corolario, se promueve el denominado “buen gobierno corporativo” con la finalidad de asegurar los derechos de los accionistas, defender sus intereses económico-financieros y controlar a los directivos, reduciendo los costes de agencia e incentivando la convergencia de objetivos entre propietarios y los *mánager* (Rodríguez Fernández, Melle Hernández y Sastre Centeno, 2007).

En este marco empresarial, otros *stakeholders* o partes interesadas solo tienen unos espacios de participación de alcance limitado, pues quedan supeditados a la necesidad de crear valor accionarial. De hecho, los mecanismos de diálogo e intervención realmente establecidos emergen sobre todo como instrumentos ideológicos de comunicación corporativa, al servicio de un discurso para intentar lograr la legitimación de la compañía y la aceptabilidad ética de su gestión. Pese a esta pretensión, el modelo incurre, cuando menos, en una doble contradicción: se pide a los trabajadores ser sujetos de su propio trabajo, mientras siguen siendo objetos en sus empleos; se difunde la imagen de un sistema económico legítimo, al servicio del bienestar general, mientras se construye un régimen de acumulación insostenible a largo plazo. “Por tanto, no se cumplen las condiciones de equilibrio que caracterizan, de manera diferente, los regímenes fordista y toyotista. Fundamentalmente, porque no se basa en un compromiso capital/trabajo, sino en la victoria [...] de una de las partes en presencia” (Coutrot, 1998, p. 249).

3. LA FIRMA COMO UN SISTEMA POLÍTICO

Una firma desempeña una actividad económica, pero tiene una indudable dimensión política, tanto en sus relaciones con el conjunto de la sociedad como en su interior. Cuando Eells (1960) utilizó por primera vez la expresión *corporate governance*, lo hizo refiriéndose a la estructura y funcionamiento del sistema político (*polity*) corporativo. Después, los sucesivos trabajos de Roe –recogidos en Roe (2003)– nos informaron de los componentes políticos históricamente unidos al sistema de gobierno empresarial estadounidense, con fundamentos ideológicos (populismo) y estratégicos (grupos de interés deseosos de aprovecharse del fraccionamiento del sistema financiero). Y los no menos políticos ingredientes del modelo corporativo europeo continental, donde los largos mandatos electorales de los partidos socialdemócratas privilegiaron los intereses de los asalariados y sindicatos; y favorecieron un gobierno empresarial orientado hacia la “gestión del conflicto” entre los varios *stakeholders*.

La perspectiva europea –al menos, la más original– se orienta en este último sentido, entendiendo la empresa como institucional social. La corporación no se identifica con el concepto de empresa o firma, puesto que, en realidad, no son lo mismo. Y se pone énfasis en cómo puede contribuir la organización empresarial al

desarrollo sostenible mediante el desempeño de unas funciones sociales específicas, siendo responsable en la esfera política –interna y externa–, en cuanto reflejo de su subordinación a unos intereses colectivos (Boidin, Postel y Rousseau, 2009, p. 37; Capron y Quairel-Lanoizelée, 2015, caps. 1-3).

De este modo, la diferencia entre una persona jurídica o moral –la entidad legal llamada sociedad anónima– y una institución económica –la empresa– ha sido el punto de partida del conjunto de reflexiones sobre la empresa, su propiedad, su gobierno, su administración y sus responsabilidades efectuadas precisamente en el marco de varios proyectos de investigación europeos, desarrollados, por ejemplo, en el Collège des Bernardins en París desde hace algo más de diez años (Favereau, 2019).

Esta literatura francesa sostiene que la empresa, como tal empresa, *stricto sensu* no puede ser propiedad de alguien, ya que resulta absurdo hablar de su propiedad cuando no tiene una existencia propia en Derecho (Clerc, 2018; Robé, 2011; Segrestin y Vernac, 2018). El sujeto del Derecho resulta ser la sociedad mercantil, que no es un objeto material sino una persona moral propietaria de los activos, representando una entidad legal separada de los accionistas. Por tanto, es chocante entender su personalidad moral como un “velo” irrelevante susceptible de ser dejado al margen del análisis y, así, poder considerar a los accionistas propietarios de la firma en el plano de los hechos. Se aprovechan a estos efectos las puras apariencias derivadas de determinados derechos de los accionistas dentro de la entidad legal y, sobre todo, de la existencia de una relación de agencia entre ellos y los directivos o gerentes. Sin embargo, “los accionistas no pueden transferir a los dirigentes poderes que no tienen” (Favereau, 2019, p. 59), dado que el poder sobre los activos es de la propia sociedad mercantil como persona moral.

Los accionistas son propietarios simplemente de unos títulos-valores emitidos por esta sociedad, en función de lo cual tienen solo un papel de inversores, cuya responsabilidad ante de los actos de la empresa está además legalmente limitada a sus aportaciones financieras a dicha sociedad: es como si la responsabilidad civil del propietario de una vivienda, por la caída de un tiesto matando a un transeúnte, se limitase a pagar como indemnización el valor de la propia maceta (Favereau, 2019). A partir de esto, Favereau (2014, p. 14) se pregunta: “Responsabilidad limitada... ¿Por tanto, propiedad *limitada*? [...] En verdad, más que limitada, es *absurda*”. De ahí que resulte una contradicción hablar de la primacía, frente a las restantes partes interesadas, de unos accionistas “irresponsables”.

De otro lado, ha de tenerse en cuenta que los accionistas no son los únicos *stakeholders* que corren riesgos y efectúan inversiones específicas en la firma,

pues es sabido que también otros están en esa situación (Clerc, 2018; Rodríguez Fernández, 2003). “La gran deformación” ignora a la empresa como sistema específico de producción social y espacio de creación colectiva, con sus responsabilidades concretas en relación con los trabajadores, los proveedores, los subcontratistas, los clientes, el medio ambiente, etc. Y ello, a su vez, ha desfigurado fuertemente las obligaciones, compromisos y tareas de los directivos.

A decir verdad, “la microeficiencia del valor accionarial no ha sido probada todavía, y probablemente nunca lo será”, porque “la soberanía del accionista no es una solución por razones de eficiencia, sino más bien una relación de poder, es decir, una particular vía (social) para articular una sociedad anónima” (Rebérioux, 2002, p. 11).

En consecuencia, es obligado situar el problema de repensar la empresa en el marco genérico de la “democracia económica”, expresión que viene siendo empleada por diversos autores (C. H. Douglas, David Schweickart, Richard C. Cook, J. W. Smith, Joe Guinan, Martin O’Neill, Tom Malleson, etc.). De hecho, cabe observar cómo la “democracia en el puesto de trabajo” suele ser un elemento sustantivo, relevante, dentro de cualquiera de los modelos sociopolíticos y económicos concretos que intentan perfilar esquemas para poner la economía al servicio de las personas, proteger los bienes comunes, facilitar la sostenibilidad ecológica a largo plazo y articular un control social del uso de los recursos mediante mecanismos de decisión colectiva apropiados, haciendo frente al individualismo posesivo y propietario. En este último sentido, nos estamos refiriendo a modelos como la economía participativa (Michael Albert y Robin Hahnel), *beyond capitalism* (Gar Alperovitz), la democracia inclusiva (Takis Fotopoulos), el poscapitalismo (Paul Mason), el capitalismo progresista (Joseph Stiglitz), el *green new deal* (Larry Elliot y otros), el socialismo participativo y el federalismo social (Thomas Piketty), la democracia colaborativa (Ted Howard y otros), la propiedad democrática (Jonathan Gordon-Farleigh), el capitalismo 3.0 (Peter Barnes), la economía de misión (Mariana Mazzucato), etc., cuyas correspondientes referencias bibliográficas no señalaremos en detalle por razones de espacio.

A partir de esto, los debates se han ido centrando en perfilar un ahora inexistente “contrato de empresa”, distinto del contrato de sociedad mercantil, para recoger un compromiso solidario entre sus diversos *stakeholders* o partícipes implicados y definir un proyecto organizado de creación y acción colectiva, así como articular una autoridad de dirección legítima y competente (Segrestin y Hatchuel, 2012, 2019). Todo ello desde la mencionada visión eminentemente política de la firma y dando particular protagonismo a los accionistas y los trabajadores. Ese contrato de empresa debería recuperar algunas de las visiones del mundo previas a la difusión

de “la gran deformación” durante las últimas décadas, procediendo a aplicar unas “normas de constitución” y una “normas de gestión” (en el sentido francés de gestión, es decir, administración).

En función de las primeras normas, es preciso identificar a los principales partícipes implicados que deben tenerse en cuenta en cada caso, para así saber quiénes han de orientar, dirigir y controlar la actividad de la organización. En este contexto, se asigna a los trabajadores un papel singular al respecto, de suerte que, junto con los accionistas, son considerados las partes “constituyentes” clave de la firma. Y se propone a continuación que, por razones de compromiso, eficiencia cooperativa, responsabilidad y rendición de cuentas, la codeterminación entre trabajo y capital financiero puede entenderse como la forma “normal” para estructurar el gobierno de la empresa (Favereau, 2018). Ambas partes tienen “poder de valorización”: es decir, capacidad para fijar las reglas de evaluación, decidir “lo que vale”, estimar la *performance* y efectuar un reparto equilibrado de los resultados colectivos (Eymard-Duvernay, 2019). Esa codeterminación puede ser, por ejemplo, en línea con las actuales prácticas en Alemania y países escandinavos. Pero también se ha propuesto un esquema basado en el bicameralismo económico, a semejanza de la cámara de diputados y el senado de un Estado: por tanto, contar con una asamblea de accionistas y una asamblea de trabajadores (Ferreras, 2012).

De acuerdo con las segundas normas, la firma ha de tener una *raison d’être*, un proyecto de transformación del mundo y de contribución al interés general. Lo requiere para legitimarse como institución encargada de crear y producir bienes o servicios –incluyendo bienes comunes– mediante el aprovechamiento de recursos, competencias y capacidades, con el fin de favorecer el desarrollo económico y social en un marco de innovación a lo largo del tiempo, aprendizaje organizacional continuado y comportamientos responsables y sostenibles ante el conjunto de la colectividad (Segrestin y Vernac, 2018).

4. RECONSTRUIR LA MISIÓN EMPRESARIAL Y REDEFINIR LA FUNCIÓN DE LOS DIRECTIVOS

Lo que ahora llamamos la teoría *stakeholder* facilita poder presentar un esquema más completo, avanzado e intrínseco de responsabilidad social corporativa que, en realidad, exige un nuevo modelo de firma, con: (a) la potenciación de la participación efectiva en las decisiones empresariales, al menos de los principales grupos de interés y adoptando alguno de los varios “contratos de gobierno ampliado” posibles, siempre con formas concretas de diálogo comprometido e intervención real de dichos grupos en la dirección y gestión de la compañía; (b) la legitimidad en las actuaciones, lo cual exige tomar como guía u objetivo general de la firma la crea-

ción de riqueza neta total desde una perspectiva multidimensional, cuantitativa y cualitativa, incluyendo elementos económicos, sociales y medioambientales, para satisfacer de forma equilibrada y armónica los intereses de los diversos partícipes —esto requiere evitar las expropiaciones de unos a costa de otros, es decir, las transferencias no creadoras de riqueza—; y (c) nuevos deberes de los administradores y directivos, quienes han de tener unos sistemas de incentivos congruentes con esta misión/visión de la empresa y su objetivo general, a la vez que deben actuar con honradez, diligencia y transparencia en sus relaciones con los *stakeholders* más relevantes, para salvaguardar los intereses a largo plazo de ellos y la supervivencia de la organización empresarial (Rodríguez Fernández, 2003, 2008b).

Análogo enfoque puede encontrarse en el modelo de empresa sostenible que viene proponiendo en diversas publicaciones Sigurt Vitols, cuyas características se resumen así: (a) visión multidimensional de la sostenibilidad y el valor *stakeholder* o partenarial; (b) establecimiento de un conjunto de objetivos de sostenibilidad y una detallada estrategia para lograrlos; (c) implicación de las partes interesadas en la adopción de decisiones, especialmente de los trabajadores; (d) organización de un sistema de *reporting* que sea verificable por un actor externo y evalúe tanto la *performance* financiera como no financiera; (e) vinculación de una parte de las retribuciones de los directivos al cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad; y (f) mantenimiento de la propiedad básica de la compañía en manos de inversores a largo plazo, que además sean responsables en términos sociales y medioambientales (véase, por ejemplo, Vitols, 2011, p. 24).

En una línea relacionada se ha ido desarrollando todo un movimiento internacional a favor de las *mission-driven companies* o las *profit-with-purpose-companies* (Levillain, Segrestin y Hatchuel, 2019). “De uno a otro país, los proyectos y las denominaciones difieren, pero las nuevas empresas tienen en común declarar otras finalidades al lado de la búsqueda del beneficio” (Segrestin, 2015, p. 29). Tal es el caso de las *benefit corporations* de Estados Unidos; o las *flexible purpose corporations* de este mismo país, introducidas inicialmente en la legislación de California en 2011, pasando después a denominarse *social purpose corporations* (véase Levillain, 2015, 2017).

Al hilo de esta nueva tendencia, en la literatura especializada francesa se ha propuesto la “sociedad con objeto social ampliado” (*société à objet social étendu*), la cual, de modo voluntario, incorpora a sus estatutos como sociedad mercantil un “impacto general”, intentando alcanzar una combinación de objetivos económicos, sociales y medioambientales habituales en la responsabilidad social empresarial; o una “misión específica”, un *special purpose*, en un campo concreto y prefijado, relacionado, por ejemplo, con los avances científicos, la protección de la naturaleza

o las preocupaciones sociales. Esto afecta, como es obvio, a la asignación de los pertinentes recursos a la hora de desarrollar sus actividades. Pero no constituye propiamente una “empresa social”, es decir, no se orienta de forma explícita hacia actividades concretas de utilidad general no cubiertas por el Estado o por el mercado; y no prioriza expresamente el logro de sus fines sociales o medioambientales por encima de la obtención de resultados económicos: esos fines son adicionales a estos resultados (Levillain y Segrestin, 2018).

Los accionistas de la sociedad con objeto social ampliado así perfilada han de conocer y ser conscientes de la peculiaridad del estatuto jurídico de la misma, a la vez que los correspondientes directivos quedan liberados de la obligación única y tradicional de preocuparse solo por los intereses económicos de los propietarios. Junto a esto, la sociedad ha de dotarse de los imprescindibles órganos de control y estilos de administración de carácter democrático, con la finalidad de dar protagonismo a sus *stakeholders* en la dirección y gestión de los procesos de creación de valor, por razones de eficiencia-justicia tanto en el plano macroeconómico como en el nivel microeconómico (Eymard-Duvernay, 2019). En tal sentido, se prevé que los diversos partícipes implicados colaboren mediante el pertinente comité de *stakeholders* en la formulación del objeto social ampliado y en la evaluación de los correspondientes resultados, dentro de un sistema de gobierno global, participativo y plural, y de una rendición de cuentas basada en la transparencia (Levillain y Segrestin, 2018).

Tras sucesivas reelaboraciones y perfeccionamientos dentro de este enfoque, en otras ocasiones los mismos autores utilizan como sinónimo de sociedad mercantil con objeto social ampliado lo que denominan “empresa con misión” —una misión “general” o una misión “específica”—, que no se casa ni con el interés accionario ni con las preferencias partenariales —es decir, de los diferentes *stakeholders*—. Se orienta hacia un objetivo común que supera todo ello y no se entrega la supervisión de las actividades a un grupo concreto o parte determinada. El propósito común explicita la contribución social de la empresa y ayuda a identificar las estrategias que han de adoptarse para la acción colectiva, de suerte que la función de los dirigentes estriba ante todo en concebir modelos innovadores de actuación global, además de coordinar después su aplicación.

En este marco, la misión cabe entenderla como: (a) un compromiso previo entre las partes implicadas que fija el espacio dentro del cual esos dirigentes han de moverse a la hora de definir y formular las estrategias futuras, respetando unas características y cualidades consideradas deseables, pero abriéndose a la innovación y a desarrollos potenciales inicialmente desconocidos; y (b) el reflejo de una solidaridad que une y engloba al conjunto de las relaciones a desplegar entre los

principales partícipes implicados –o incluso con otros *stakeholders* considerados menos estratégicos–, como consecuencia de los procesos de creación de valor.

Los sistemas y mecanismos de gobierno empresarial se eligen y adaptan en cada caso de acuerdo con ello, por lo cual se habla de esquemas originales y variados. Requieren un compromiso firme de las partes con capacidad de influir en las decisiones; la neutralización de los intentos para reducir las estrategias a satisfacer intereses “privados”; el fomento de la capacidad de innovación de la empresa; y la apuesta por la solidaridad para un reparto aceptable y un desarrollo común. Como sugerencia general, junto al consejo de administración tradicional puede crearse un “consejo de misión”, con presencia de los grupos de interés implicados en ésta, dentro de los cuales necesariamente han de estar los trabajadores (Levillain, 2017; Levillain y Segrestin, 2018).

Estas ideas fueron recogidas en alguna de las recomendaciones elevadas al gobierno francés en el informe de Notat y Senard (2018). Y, finalmente, se han visto plasmadas en las reformas legales introducidas en Francia por la Ley 2019-486, de 22 de mayo de 2019, conocida como *loi PACTE (Plan d’Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises)*.

Por su parte, desde la Universidad de Oxford Colin Mayer viene haciendo también determinadas propuestas en línea con lo que estamos apuntando. Señala que el centro de atención de una compañía debería estar en lo que hace y produce, no en lo que vale. Los valores de mercado son una medida como mínimo imprecisa de las perspectivas de la empresa, de suerte que el valor accionario no puede ser en sí mismo un objetivo, a la vez que son los accionistas a largo plazo los que mejor pueden evitar los abusos medioambientales y sobre los bienes comunes. Además, también los partícipes no accionariales comprometen un capital en una firma y contractualmente solo están protegidos de forma parcial o imperfecta. En consecuencia, para que efectúen sus aportaciones a la empresa es preciso que ésta ponga de manifiesto un compromiso con ellos (Mayer, 2013).

De hecho, las compañías se crearon con finalidades públicas, que poco a poco han ido desapareciendo en nombre de la supremacía de los accionistas, pese a que éstos son solo una de las partes interesadas y deberían entender que el gobierno de la organización debe promover los fines generales de la firma, no el valor accionario. El control empresarial habría de residir en los capitales escasos, que no son ya predominantemente financieros, a la vez que los administradores y directivos de las empresas han de actuar como unos dirigentes fiduciarios encargados de favorecer la viabilidad a largo plazo del conjunto de la organización y equilibrar los intereses de los distintos tipos de capital (humano, natural, social, financiero), además de

contar con instrumentos para medir éstos y determinar sus interrelaciones. Como corolario, los derechos de voto deberían reflejar la importancia, ámbito y duración de las inversiones de cada uno de los capitales. Las políticas públicas podrían contribuir a lograr todo ello a través de las normas generales y la legislación fiscal (Mayer, 2018, 2020).

Al hilo de unas preocupaciones similares, un conjunto de académicos británicos redactó un informe para el partido laborista británico acerca de la democratización de las compañías para su éxito a largo plazo, con medidas concretas (Sikka *et al.*, 2018). Inspirándose en las estructuras observadas en las versiones del modelo *stakeholder* de empresa existente en algunos países europeos, y resaltando sus ventajas para el sistema económico, efectúan un conjunto de propuestas muy claras: (a) permitir a las grandes empresas elegir entre un sistema monista y un sistema dual de consejo de administración; (b) sentar en su consejo de administración, o de supervisión, a los accionistas inversores a largo plazo, junto con otras partes interesadas no accionariales también orientadas hacia la prosperidad y buena marcha de la firma con una visión no cortoplacista, en especial empleados, clientes, proveedores, gestores de sistemas de pensiones,...; (c) modificar los derechos de los accionistas para que no pongan el centro de atención en ganancias especulativas y rápidas, además de que el propósito de todos los administradores debería ser el éxito a largo plazo de la compañía y el bienestar del conjunto de los *stakeholders*, lo que incluye no priorizar los intereses de los accionistas y tener en cuenta el impacto en la sociedad y el medioambiente; y (d) redactar un nuevo código de gobierno corporativo de naturaleza obligatoria, no voluntaria como el vigente en Gran Bretaña.

Por otra parte, para superar “la gran deformación” ha de propugnarse un nuevo “estatuto para los directivos y gerentes”, con el fin de terminar con la actual ambigüedad resultante de la relación de agencia estándar (accionistas-directivos) antes mencionada: esos dirigentes son nombrados solo por los administradores, representantes de los accionistas, pese a que éstos no son los “propietarios” de la empresa e, históricamente, su responsabilidad financiera limitada nace justo de su falta de prerrogativas para ejercer de forma directa la dirección de la compañía (Favereau, 2019; Segrestin y Hatchuel, 2019).

En el Derecho anglosajón, el denominado “modelo de primacía de los administradores” ya admite un cierto margen de maniobra para éstos últimos: pueden inscribir a directivos y gerentes con el objetivo de crear valor a largo plazo a favor de los accionistas teniendo también en cuenta –al menos en cierta medida– los intereses de otros partícipes implicados, incluyendo el medio ambiente. Es decir, lo que cabe denominar una responsabilidad social corporativa de tipo instrumental, tal como se refleja en la británica *Companies Act* del año 2006 (Rodríguez Fernández, 2007b).

Sin embargo, ahora se trata de dar un paso adelante, adoptando un enfoque más profundamente enraizado en la teoría *stakeholder*, con el fin de articular: (a) mecanismos para facilitar y potenciar la participación de las partes interesadas fundamentales, en especial, los trabajadores, en la elección de los principales directivos de la empresa; (b) una mayor autonomía de actuación y nuevos incentivos para directivos y gerentes, vinculando estos incentivos con un horizonte de creación de valor sostenible para el conjunto de los partícipes relevantes (Favereau, 2019). Y, a la vez, entender que la función de la dirección se orienta hacia la “producción” de nuevos conocimientos y proyectos o programas de acción, lo que exige ideas creativas y capacidad de comprometer y movilizar recursos en un entorno cambiante, así como aptitud de mando para lograr implementar la estrategia colectiva.

Esos directivos y gerentes habrán de guiarse por dos normas básicas de gestión. Por una parte, vigilancia y responsabilidad en el desarrollo de la acción colectiva, para tener en cuenta los retos del negocio y proteger los intereses de los demás partícipes. De otro lado, fomento de la excelencia y creación de nuevos valores en pro del interés general, vislumbrando de antemano los cambios en el entorno y procediendo con criterios de equidad a la hora de equilibrar los intereses de los diversos *stakeholders* (Segrestin y Vernac, 2018).

5. LA EMPRESA-MUNDO: UN BIEN COMÚN PRIVADO

Finalmente, cabe preguntarse acerca de caracterización de las grandes empresas, en especial multinacionales, frente a los Estados y los intereses generales.

La relevancia política de este tipo de firmas se refleja tanto en su regulación y arquitectura institucional como en sus aportaciones a la construcción de unas “esferas de justicia” en los ámbitos económicos, sociales y medioambientales (Bommier y Renouard, 2018).

Dada esa relevancia, Deakin (2012) presenta a la gran empresa como un bien común, es decir, un recurso compartido cuya supervivencia, viabilidad y sostenibilidad a largo plazo vienen determinadas por la participación y el esfuerzo conjunto de diversas partes interesadas. Considera que este enfoque recoge mejor la verdadera naturaleza de una firma de negocios que el consabido modelo de primacía de los intereses accionariales. En realidad, son varios los *stakeholders* que tienen de alguna forma “derechos de propiedad” sobre los activos. Estos derechos se superponen. Y, siguiendo a Schlager y Ostrom (1992), conceden facultades de acceso, retirada, gestión, exclusión y enajenación. Además, al igual que en el caso de los bienes comunes, esta última facultad, la enajenación, no es la más relevante en una empresa. Adoptar esta perspectiva exige articular un gobierno de la organización

participativo, basado en espacios de deliberación, para potenciar la acción colectiva orientada a la creación, distribución y utilización de los bienes o servicios para consolidar vínculos sociales y ecológicos (Deakin, 2012; Bommier y Renouard, 2018).

En el mismo sentido, a partir de su visión de la teoría de la firma como entidad fundada sobre el poder, Virgile Chassagnon entiende que, en último término, habría que llegar a una reconsideración conceptual y legal de las empresas-mundo, por cuanto pueden ser consideradas un “bien común privado”. Es decir, un espacio de cooperación organizado jerárquicamente y de modo privado como comunidad humana voluntaria, del cual nadie en concreto puede considerarse propietario y que sirve a los intereses generales a través de su contribución al progreso social, debiendo internalizar los efectos externos negativos. Además, ha de distribuir y compartir la riqueza global creada a través de una estructura de deliberación basada en un gobierno empresarial plural y participativo, con una perspectiva de largo plazo y sostenibilidad (Chassagnon, 2018, 2019a, 2019b).

Precisamente, la literatura francesa a la que se ha hecho referencia en apartados previos viene prestando atención a la falta de suficiente regulación y control de las empresas transnacionales o firmas-mundo en un entorno general caracterizado por: (a) su fuerte poder político y de mercado, dentro de sectores económicos oligopolizados; (b) la globalización, que deriva en una concurrencia entre los Estados nacionales impulsada por dichas empresas; y (c) la financiarización de las economías, desencadenante de procesos de desigualdad. En este contexto, se propone la “constitucionalización” del poder privado que tales firmas representan.

En sentido estricto, una constitución articula todo un sistema de prerrogativas, facultades o competencias públicas, definidas y objetivas, que afectan también a las entidades de derecho privado. Pues bien, en lo que en concreto atañe al gobierno empresarial de las mencionadas empresas, se sugiere crear un marco jurídico encaminado a lo siguiente, probablemente con la necesidad de acuerdos previos entre Estados: (a) rebajar la presión de la ideología del valor accionario, adoptando medidas fiscales y de derecho mercantil que pongan freno a los clásicos sistemas de incentivos para directivos y gerentes –con diseños ligados a los intereses de los accionistas–, animando otros definidos en función, simultáneamente, de objetivos económicos, sociales y medioambientales; (b) ampliar legalmente el ámbito de las obligaciones fiduciarias de esos dirigentes, para que tengan en cuenta las expectativas y preferencias de los *stakeholders* no financieros, así como los efectos de sus decisiones sobre éstos; (c) potenciar la legitimación jurídica para actuar ante la justicia por parte de grupos de trabajadores, consumidores, proveedores, organizaciones no gubernamentales, etc., así como sus respectivas agrupaciones o asociaciones, ante comportamientos empresariales social o medioambientalmente lesi-

vos, a la vez que dotarlos de capacidad de acción para poder responsabilizar de los daños a todo el correspondiente grupo de firmas y para promover la implantación de reglas mínimas de obligado cumplimiento; y (d) modificar las normativas contables para exigir, junto a los estados financieros y memorias de gestión tradicionales, unos documentos de información no financiera –social y medioambiental– de acuerdo con estándares generalizados, verdaderamente detallados, tanto para los impactos positivos como negativos, y de obligada verificación externa contrastable e independiente, lo cual puede impulsarse con el apoyo de disposiciones fiscales. Además, yendo más allá del gobierno empresarial, no se olvidan de la necesidad de erradicar los paraísos fiscales o de aplicar impuestos sobre las transacciones financieras internacionales y determinadas compañías tecnológicas mundiales (Favereau, 2019; Robé, 2019).

Por su parte, también el antes citado Virgile Chassagnon insiste en reforzar la regulación, control y exigencia de responsabilidades en las redes mundiales de relaciones interempresas, con sus complejas cadenas de suministro. Es consciente de que, aparentemente, las firmas-mundo subrayan su adhesión voluntaria a amplias recomendaciones internacionales en materia de responsabilidad social. Pero, a la vista de los hechos, urge complementar ese “derecho *soft*” con normas públicas de cumplimiento obligatorio y con una visión global de la responsabilidad social interfirmas, teniendo en mente que estamos antes compañías que son actores globales, están unidas por relaciones de poder y generan efectos externos múltiples. Además, debido a su tipo de gobierno corporativo, estas empresas han ido desplazando riesgos desde los accionistas hasta, sobre todo, los trabajadores y el medio ambiente. Por tanto, se hace preciso potenciar la democracia económica en el ámbito de la empresa-mundo, lo que exige: (a) reconsiderar las actuales prácticas sobre creación y distribución del valor colectivo generado, sin perder de vista la visión macrosocial de promoción del desarrollo sostenible, lucha contra la desigualdad, justicia fiscal, combate frente a la corrupción, etc.; (b) participar y gobernar, tendiendo hacia un gobierno pluralista de dichas firmas, dando especial voz –pero no solo– a los trabajadores (Chassagnon, 2018).

6. CONSIDERACIONES FINALES

En el cuaderno de notas de su obra *Memorias de Adriano*, Marguerite Yourcenar recuerda una sentencia de Gustave Flaubert: “Cuando los dioses ya no existían y Cristo no había aparecido aún, hubo un momento único, desde Cicerón a Marco Aurelio, en que solo estuvo el hombre”. Sirve muy bien para reflejar las encrucijadas históricas, cuando los viejos valores, las instituciones tradicionales, las normas heredadas y las prácticas acostumbradas ya no dan suficiente respuesta a las preocupaciones, sufrimientos e inquietudes de la ciudadanía; y, sin embargo, a la vez,

subsisten fuerzas sociales, mantras ideológicos y centros de poder que se resisten a evolucionar y dar entrada a otras formas de entender los comportamientos colectivos, el diseño institucional, la participación pública y el imaginario global.

En unas economías oligopolizadas, con grandes corporaciones mundiales dotadas de inmenso poder político-económico, la ideología de la creación de valor accionarial intenta alcanzar su zénit logrando ese objetivo con los mínimos riesgos posibles y con efectos negativos sobre los intereses de los trabajadores o de algunos otros *stakeholders*. Frente a ello, el repaso de la literatura efectuado hasta aquí permite subrayar una cuantas grandes propuestas, cuya puesta en marcha parece urgente: (a) instituir un “contrato de empresa”, como concepto distinto al contrato de sociedad mercantil, para edificar sobre él un esquema de nueva solidaridad entre los “constituyentes”, solidaridad basada en un compromiso a largo plazo para participar en el proyecto común de generación de riqueza; (b) clarificar la misión de la firma al servicio de la creación de bienes y valores colectivos, restaurando la autonomía de sus dirigentes –con revisión de sus incentivos– para orientarse a la producción de riqueza sostenible para los diversos partícipes implicados, en vez de estar sujetos solo al principio de generación de valor para los accionistas; (c) reforzar las formas e instrumentos de democracia empresarial, asegurando los derechos de esos grupos de interés, su participación efectiva en las decisiones e intervención real en la evaluación de la *performance* y el reparto de resultados; y (d) constitucionalizar la empresa globalizada, introduciendo normas y procedimientos para hacerle responsable de sus actuaciones en el ámbito internacional, evitando los abusos cometidos mediante la articulación de redes de compañías filiales, participadas o asociadas a lo largo del mundo.

En el fondo de estas propuestas resuenan unas sabias palabras de René Passet, incluidas en su transdisciplinaria obra que mencionábamos al comienzo del presente trabajo: “De la preeminencia del Todo resulta la primacía de la utilidad social sobre los intereses individuales” (Passet, 2012, p. 1017), de modo que un principio fundamental de administración y gobernanza es la racionalidad conforme a las finalidades, lo que desemboca en la solidaridad en nombre de la racionalidad. Centrarse en la creación de valor para los accionistas en perjuicio, por ejemplo, del empleo –como con frecuencia ha venido ocurriendo– da un vuelco a la lógica de esa finalidad, donde la persona debe estar en el centro de la actividad económica y se requiere el paso de la justicia conmutativa a la justicia distributiva, lo que a su vez implica incorporar la ética junto a las consideraciones económicas y tener en cuenta criterios de bienestar en vez de simples resultados cuantitativos (Passet, 2012).

Con el argumento engañoso de que la economía es una ciencia de los medios y no de los fines, se pretende dejarla al margen de la política y de la moral. De manera

que, como supo prever François Perroux, “ya no hay trabajador, sino trabajo; no hay capitalismo, sino capital. Ya no hay símbolos caros a todos, sino riqueza que se pesa, se cuenta y de mide a un precio [...]. Ya no hay hombres, sino mercancías” (Perroux, 1981 [1973], pp. 35, 77). Invertir esta situación es el reto. A partir de esto, todo lo que contribuya a facilitar un control democrático de los recursos y reducir las desigualdades se nos presenta como un “espacio de microemancipación”, para generar ámbitos de autonomía en el contexto de relaciones de poder institucionalizadas conforme a nuevos enfoques, diseñando otras condiciones a la hora de llevar adelante el proyecto colectivo y donde la cooperación es reflejo de la solidaridad en la búsqueda de metas comunes (Paranque, 2015, pp. 19 y ss.).

Al inicio de estas páginas citábamos a J. M. Keynes y F. A. Hayek. Ambos nos sirven para terminar.

Del primero, podemos aprender empatía y sensibilidad ante realidades dolorosas, como cuando escribió: “Siendo el objeto de la vida cortar las hojas de las ramas más altas hasta la mayor altura posible, la manera más plausible de alcanzar este fin es permitir que las jirafas con el cuello más largo dejen morir de hambre a las que lo tienen más corto. [Pero,] si nos preocupa el bienestar de las jirafas, no debemos pasar por alto los sufrimientos de los cuellos más cortos que están muertos de hambre o las dulces hojas que caen al suelo y son pisoteadas en la lucha, o el hartazgo de las que tienen el cuello largo, o el mal aspecto de ansiedad o voracidad agresiva que nubla los pacíficos rostros del rebaño” (Keynes, 1986 [1926], pp. 75 y 78).

Del segundo, cabe tener en cuenta la importancia de la audacia y el coraje de luchar por unas ideas, frente a cualquier momento de desánimo: “Necesitamos líderes intelectuales [...] dispuestos a trabajar por un ideal, aunque sus perspectivas de rápida realización sean escasas. Deben estar dispuestos a aferrarse a los principios y batirse por su completo cumplimiento, aun cuando parezca lejano [...]. Quienes se han ocupado exclusivamente de lo que parecía realizable [...], se han encontrado constantemente con que incluso eso devenía políticamente imposible, por la evolución de una opinión pública a la que no habían hecho nada por guiar [...]. Si recuperamos esta fe en el poder de las ideas [...], la batalla no está perdida” (Hayek, 1949, pp. 432-433).

BIBLIOGRAFÍA

BELINGA, R. y GUEZ, H. (2018). L'entreprise à l'épreuve de l'industrialisation de son actionariat. En: B. SEGRESTIN y K. LEVILLAIN (eds.), *La mission de l'entreprise responsable: principes et normes de gestion* (pp. 73-100). París: Presses des Mines.

BOIDIN, B., POSTEL, N. y ROUSSEAU, S. (2009). *La responsabilité sociale des entreprises: une perspective institutionaliste*. Villeneuve d'Ascq: Presses Universitaires du Septentrion.

BOMMIER, S. y RENOARD, C. (2018). *L'entreprise comme commun: au-delà de la RSE*. París: Éditions Charles Léopold Mayer.

CAPRON, M. y QUAIREL-LANOIZELÉE, F. (2015). *L'entreprise dans la société*. París: La Découverte.

CHASSAGNON, V. (2018). *Économie de la firme-monde*. Lovaina la Nueva: De Boeck.

CHASSAGNON, V. (2019a). *La théorie de la firme comme entité fondée sur le pouvoir (TFEP)*. París: Classiques Garnier.

CHASSAGNON, V. (2019b). La théorie de la firme comme entité fondée sur le pouvoir: quelles missions pour l'entreprise? En: F. LARONZE (coord.), *L'entreprise à mission: réflexions sur le projet de loi PACTE* (pp. 31-40). París: France Stratégie.

CLERC, C. (2018). Sur la réforme de l'entreprise: l'objet social, objet de réforme sociale. *Revue de droit du travail*, nº 2, pp. 107-119.

COUTROT, TH. (1998). *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste?* París: La Découverte.

DEAKIN, S. (2012). The corporation as commons: rethinking property rights, governance and sustainability in the business enterprise. *Queen's Law Journal*, 37(2), pp. 339-381.

ELLS, R. (1960). *The meaning of modern business: an introduction to the philosophy of large corporate enterprise*. Nueva York: Columbia University Press.

EYMARD-DUVERNAY, F. (2019). Le travail dans l'entreprise: pour una démocratisation des pouvoirs de valorisation. En: B. ROGER (ed.), *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*. 2ª ed., (pp. 155-218). París: Parole et Silence.

FAVEREAU, O. (2014). *Entreprises: la grande déformation*. París: Parole et Silence.

FAVEREAU, O. (2018). *Rapport sur les modèles de gouvernance de l'entreprise: évaluation et prospective des modèles actuels*. Ginebra: Organisation Internationale du Travail.

FAVEREAU, O. (2019). Investigations et implications: synthèse des travaux. En: B. ROGER (ed.), *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*, 2ª ed., (pp. 17-103). París: Parole et Silence.

FERRERAS, I. (2012). *Gouverner le capitalisme?* París: Presses Universitaires de France.

HAYEK, F. A. (1949). The intellectuals and socialism. *University of Chicago Law Review*, 16(3), pp. 417-433.

HAYEK, F. A. (1960). The corporation in a democratic society: in whose interest ought it and will it be run? En: M. ANSHEN y G. L. BACH (eds.), *Management and corporation 1985* (pp. 99-117). Nueva York: McGraw-Hill.

HENRY, J. F. (1999). Property rights, markets and economic theory: Keynes versus neoclassicism – again. *Review of Political Economy*, 11(2), pp. 151-170.

HOLMSTRÖM, B. (1999). The firm as a subeconomy. *Journal of Law, Economics, and Organization*, 15(1), pp. 74-102.

KEEN, S. (2014). *L'imposture économique*. Ivry sur Seine: Éditions de l'Atelier.

KEYNES. J. M. (1986; ed. original, 1926). El final del laissez-faire. En: J. M. KEYNES, *Ensayos sobre intervención y liberalismo* (pp. 61-89). Barcelona: Orbis.

LEVILLAIN, K. (2015). L'exemple américain: les Flexible Purpose Corporations. En: B. SEGRESTIN; K. LEVILLAIN, S. VERNAC y A. HATCHUEL, *La société à objet social étendu* pp. (49-57). París: Presses des Mines.

LEVILLAIN, K. (2017). *Les entreprises à mission: un modèle de gouvernance pour l'innovation*. París: Vuibert.

LEVILLAIN, K. y SEGRESTIN, B. (2018). Les conditions cachées de la RSE: leçons du mouvement des *profit-with-purpose corporations*. En: B. SEGRESTIN y K. LEVILLAIN (dir.), *La mission de l'entreprise responsable: principes et normes de gestión* (pp. 119-140). París: Presses des Mines.

LEVILLAIN, K., SEGRESTIN, B. y HATCHUEL, A. (2019). Profit-with-purpose corporations: an innovation in corporate law to meet contemporary CSR challenges. En: A. MCWILLIAMS, D.E. RUPP, G. K. STAHL y D. A. WALDMAN (eds.), *The Oxford handbook of corporate social responsibility: psychological and organizational perspectives* (pp. 490-513). Oxford: Oxford University Press.

LIPSEY, R. G. y LANCASTER, K. (1956). The general theory of second best. *Review of Economic Studies*, 24(1), pp. 11-32.

LÓPEZ GARRIDO, D., ROS PERÁN, F., SALAS FUMÁS, V. y SANTILLANA DEL BARRIO, I. (2020). La reforma de la empresa y la COVID-19: proyecto empresa y sociedad. *Economistas*, nº 170, pp. 29-44.

MAYER, C. (2013). *Firm commitment*. Oxford: Oxford University Press.

MAYER, C. (2018). *Prosperity: better business makes the greater good*. Oxford: Oxford University Press.

MAYER, C. (2020). Ownership, agency and trusteeship. *Law Working Paper*, No. 488/2020. Bruselas: European Corporate Governance Institute. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=3522269> [Consulta: 28/04/2021]

NOTAT, N. y SENARD, J. D. (2018). *L'entreprise, objet d'intérêt collectif. Rapport aux Ministres de la Transition écologique et solidaire, de la Justice, de l'Économie et des Finances, du Travail*. París: La Documentation Française.

PARANQUE, B. (2015). Une alternative à la creation de valeur actionnariale: production d'usages et gestion en commun de ressource pour une émancipation du seul échange capitaliste". En: B. PARANQUE y R. PÉREZ (dirs.), *La finance autrement?* (pp. 25-83). Villeneuve d'Ascq: Presses Universitaires du Septentrion.

PERROUX, F. (1981; ed. original, 1973). *Poder y economía*. Madrid: Editorial ICE.

PASSET, R. (2012). *Las grandes representaciones del mundo y la economía a lo largo de la historia*. Madrid: Clave Intelectual.

REBÉRIOUX, A. (2002). European style of corporate governance at the crossroads: the role of worker involvement. *Journal of Common Market Studies*, 40(1), pp. 111-134.

ROBÉ, J. P. (2011). The legal structure of the firm. *Accounting, Economics, and Law*, 1(1), pp. 1-88.

ROBÉ, J. P. (2019). L'entreprise et la constitutionnalisation du système-monde de pouvoir. En: B. ROGER (ed.), *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*, 2ª ed., (pp. 273-344). París: Parole et Silence.

ROE, M. J. (2003). *Political determinants of corporate governance: political context, corporate impact*. Oxford: Oxford University Press.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, J. M. (2003). *El gobierno de la empresa: un enfoque alternativo*, con prólogo de Vicente Salas Fumas. Madrid: Akal.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, J. M. (2007a). El estilo europeo de gobierno de la empresa: un dilema para nuestro modelo social. En: J. M. ALONSO MARTÍNEZ y A. HERRERO DE LA FUENTE (coords.), *El Tratado de Roma en su cincuenta aniversario (1957-2007): un balance socioeconómico de la integración europea* (pp. 729-749). Granada: Ed. Comares,

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, J. M. (2007b). Responsabilidad social corporativa y análisis económico: práctica frente a teoría. *Ekonomiaz*, nº 65, pp. 12-49.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, J. M. (2008a). Otra empresa es posible: teología accionarial versus responsabilidad ciudadana. En: A. GARCÍA INDA y C. MARCUELLO SERVÓS (coords.), *Conceptos para pensar el siglo XXI* (pp. 57-95). Madrid: Ed. Catarata, (pp. 57-95).

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, J. M. (2008b). Modelo stakeholder y responsabilidad social: el gobierno corporativo global. *M@n@gement*, 11(2), pp. 81-111.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, J. M., MELLE HERNÁNDEZ, M. y SASTRE CENTENO, J. M. (2007). *Responsabilidad social y gobierno de la empresa*. Madrid: Publicaciones AECA.

RUSSELL, B. (2004; ed. original, 1938). *Power: a new social analysis*. Nueva York: Routledge.

SÁNCHEZ PACHÓN, L. A. y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, J. M. (2019). Democracia en la empresa: algunos modelos de participación y nuevas propuestas. *Revista de Economía Crítica*, nº 28, pp. 84-103.

SCHLAGER, E. y OSTROM, E. (1992). Property-rights regimes and natural resources: a conceptual analysis. *Land Economics*, 68(3), pp. 249-262.

SEGRESTIN, B. (2015). Réconcilier entreprise et société: enjeux et principes d'une SOSE. En: B. SEGRESTIN, K. LEVILLAIN, S. VERNAC y A. HATCHUEL, *La société à objet social étendu* (pp. 27-48). París: Presses des Mines.

SEGRESTIN, B. y HATCHUEL, A. (2012). *Réfonder l'entreprise*. París: Seuil.

SEGRESTIN, B. y HATCHUEL, A. (2019). L'entreprise comme dispositif de création collective: vers un nouveau type de contrat collectif. En: B. ROGER (ed.), *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*, 2ª ed. (pp. 219-272). París: Parole et Silence.

SEGRESTIN, B. y VERNAC, S. (2018). *Gouvernement, participation et mission de l'entreprise*. París: Hermann Éditeurs.

SIKKA, P., HUDSON, A., HADDEN, T., WILMOTT, H. y NUEVE AUTORES MÁS (2018). A better future for corporate governance: democratising corporations for their long-term success. Londres. Disponible en: <http://visar.csustan.edu/aaba/LabourCorpGovReview2018.pdf> [Consulta: 12/05/2021]

VICENT, M. (2020). El muro y la araña. *El País*, domingo 9 de agosto, p. 48.

VITOLS, S. (2011). What is the sustainable company? En: S. VITOLS y N. KLUGE (eds.), *The sustainable company: a new approach to corporate governance*. (pp. 15-37). Bruselas: European Trade Union Institute.