



*¿Es la Empresa una
Institución?*

**Miguel Alfonso Martínez-Echevarría
Ortega**
Universidad de Navarra
mamechevarria@gmail.com

1. Introducción

El presente trabajo, realizado en homenaje al profesor Rafael Alvira, versa sobre la empresa como institución. He elegido ese título ya que fue al primero que oí hablar de este tema, hace ya casi treinta años, cuando hasta entonces yo había sostenido una visión “neoclásica” de la empresa –en el sentido que se suele emplear en teoría económica– y que, por cierto, sigue siendo predominante entre los que se dedican al estudio de la empresa.

Las ideas básicas de lo que es una institución, de las que parte el desarrollo de este trabajo, están recogidas en un artículo que Rafael Alvira publicó en la revista *Persona y Derecho*¹. Aunque comparto las tesis de ese artículo, me he centrado sobre todo en las dificultades que por vía legal existen para que las empresas, especialmente las grandes sociedades anónimas, lleguen a cumplir con esa imprescindible condición de llegar a convertirse en una institución. En cualquier caso, esas mismas dificultades vienen a confirmar las tesis sostenidas por Alvira en el artículo citado.

Por último deseo agradecer a la revista “Conocimiento y Acción” de la Universidad Panamericana la iniciativa que, con este número, se tribute este merecido homenaje a un querido amigo, del que tuve la dicha de ser colega, durante tantos años en la Universidad de Navarra, de quien he aprendido tantas cosas. También quiero agradecer el haberme invitado a colaborar con la publicación de este trabajo.

2. ¿Qué es una Institución?

No es fácil definir qué son las instituciones, pues son muchas y muy variadas, desde el lenguaje hasta la familia, pasando por un camino, o unas fiestas populares. No obstante, resultan imprescindibles para entender el sentido de la vida humana, y nunca se ha dejado de recurrir a ellas. Por eso, puede ser conveniente comenzar por distinguir entre *prácticas*, *bienes*, *virtudes* e *instituciones*.

Las *prácticas* son aquellas actividades realizadas en común, que se aprenden haciéndolas, y tienden a la excelencia en el logro de los bienes específicos de esas actividades. Así, por ejemplo, tocar el violín es una práctica, que se realiza en común, rodeado de quienes se esfuerzan en ser buenos violinistas, y tiende a la excelencia en la ejecución de esa práctica, que es su bien interno, algo propio de la persona del violinista. Por otro lado, la excelencia en la práctica del violín suele ir acompañada por el éxito, por la fama, el prestigio, el poder y el dinero, que son bienes externos a la práctica.

1. Rafael Alvira, «Elementos del gobierno en la política, la economía y los medios de comunicación», *Persona y Derecho*, No. 12 (1985), 111-122.

Conviene destacar que el sentido de la excelencia de cada práctica es algo que viene establecido por la comunidad de los practicantes, de modo que cada una tiene su historia, y su tradición. En este sentido, la “racionalidad” del buen violinista no es algo que se pueda establecer desde un punto de vista teórico e individual, sólo tiene sentido en el marco de una “tradición”, donde, a lo largo de los años, la comunidad de practicantes ha establecido cuál es el modo excelente de tocar el violín. Por eso, recomendaba Aristóteles a quien pretendiera ser un buen flautista, debía rodearse de buenos flautistas, que son los que mantienen la tradición de esa práctica.

Toda práctica requiere del apoyo de algún tipo de institución, como pueden ser las escuelas, los concursos, los conciertos, los campeonatos, etc. donde entre todos se aprende a dominar ese arte y se establece el sentido de la excelencia. Para el logro de las virtudes, o excelencia en la ejecución de una práctica, se requiere de ambientes institucionales, con sus jerarquías y organización, en cuyo seno esa práctica se fomenta.

Llamamos *bienes* a todo lo que se corresponde con la excelencia en algunas de las prácticas de las que es capaz la naturaleza humana. Ahora bien, por ser el hombre unidad de cuerpo y espíritu, toda práctica conlleva el ejercicio simultáneo de lo espiritual y de lo material, por lo que conviene distinguir entre bienes internos, que permanecen en el interior de la persona –como saber tocar el violín– y bienes externos, que quedan fuera de la persona, que incluye desde el instrumento mismo hasta la fama, el prestigio y el dinero. En cualquier caso, tanto los bienes internos como los externos son inseparables, se necesitan mutuamente, aunque, como se puede comprobar, hay siempre una inevitable tensión entre ellos. En no pocas ocasiones puede suceder que el ansia de los bienes externos, que son transitorios, impida el logro de los bienes internos, los que tienden a crecer sin término y permanecer para siempre en el interior de cada persona.

Por otro lado, la unidad de vida de la persona humana se manifiesta en la existencia de una práctica suprema que, desde antiguo se ha llamado la ética, logro de la excelencia en el obrar, no en alguna práctica concreta, sino en esa práctica suprema que conduce a la plenitud de la naturaleza humana, y que conlleva la felicidad que se sigue del logro de esa excelencia que es la vida buena. Eso explica que alguien pueda ser un buen violinista pero que no llegue a ser una buena persona. La ética, como su propio nombre indica, requiere de una comunidad, de un *ethos*, normalmente de un entramado de instituciones –desde la familia a la Iglesia– que dan lugar a una sociedad política, donde todos se esfuerzan y se ayudan libremente en lograr ese modo excelente de vida, en ese empeño por el bien común.

Debe quedar claro que la política no es un fin en sí, sino que en cuanto institución suprema, es el marco imprescindible para hacer posible el libre perfeccionamiento de las personas, para lo cual se

requiere de una multitud de instituciones². Conviene, por tanto, distinguir la ética o moral, que apunta al logro de una vida honesta, de la política, cuyo objetivo es crear las condiciones para que esa vida excelente sea posible, para lo cual se requiere que haya libertad para llevar a cabo una multitud de procesos institucionales.

Aunque el objetivo de toda institución es que florezca y se mantenga una determinada práctica, el logro de unos bienes internos suele requerir además de una determinada estructura u organización, apoyarse en unos bienes externos, que son imprescindibles tanto para potenciar como para recompensar el logro de la excelencia en esa práctica. Estos bienes externos dan lugar a triunfadores o perdedores, y pueden provocar conflictos y dificultades.

Hay por tanto una inevitable interrelación entre prácticas e instituciones. Por un lado, toda práctica sólo florece en el marco de una institución, pero, por otro lado, la creatividad, propia de los bienes internos de una práctica, está siempre sometida a la amenaza de una “crematística desatada”, de un ansia desmedida por los bienes externos, que si no se controla provoca la corrupción de la institución. Por eso, para el logro del equilibrio en el binomio práctica-institución, resulta esencial el papel de las *virtudes*, es decir, cuidar la dimensión política de toda institución. Sin virtudes –como la justicia, la fortaleza, y la honradez– no es posible resistir el poder corruptor de la dimensión crematística de las instituciones³. En cualquier caso, esa inevitable tensión entre la dimensión política y la dimensión crematística resulta inseparable del binomio práctica-institución, y, por otro lado, ayuda a forjar las virtudes de todos sus miembros, y la mejora de la sociedad.

Crear y mantener distintas formas de comunidades humanas, o, lo que es lo mismo, *instituciones*, presupone la existencia de unas prácticas, que conlleva el logro de virtudes o bienes internos, que se pretende amparar y desarrollar. Surge entonces lo que, dentro de toda institución, podríamos llamar necesidad de una segunda práctica, la encaminada a preservar el equilibrio del binomio práctica-institución. En otras palabras, para hacer posible las virtudes propias de la práctica original, la que alberga y da sentido a la institución, se requiere además de otras virtudes, sobre todo por parte de los gobernantes de la institución, que hagan posible mantener la institución alejada del peligro de corrupción, por parte de los bienes externos. Tanto la práctica original –la que dio lugar a la institución– como la segunda práctica –la que tiende a mantenerla equilibrada– necesitan estar convenientemente gobernadas, tarea principal de sus gestores. Cabe, por tanto, calificar de institución virtuosa a aquella que sabe mantener ese equilibrio entre bienes internos y externos a lo largo del tiempo.

2. *Ídem*.

3. Alasdair MacIntyre, *Tras la virtud* (Barcelona: Crítica, 1987).

3. Sobre el Sentido de la Institución

Para captar el sentido más hondo de la institución, puede servir la expresión latina *vitam instituere*, del ilustre jurista romano Marciano, inspiradas en los fundamentos del derecho de Roma, que a su vez remiten a la filosofía de Aristóteles⁴. Con esa frase, venía a sugerir la necesaria e inevitable originalidad de toda vida humana, que para eso tiene que ser establecida, regulada por cada uno, pero no desde el aislamiento y la soledad, sino desde dentro de alguna de las múltiples instituciones que articulan una tradición política, que vienen a constituir algo así como “condensaciones de lo social”⁵.

Cada hombre siente el impulso a desarrollar las capacidades y potencias que están en lo más hondo de su naturaleza, para lo cual necesita de ayuda y de orientación, que de algún modo, es lo que pretende expresar la frase de Marciano. Hay una íntima implicación entre el vivir humano y el instituir, lo que implica integrarse en la prosecución de un bien común, en una comunidad política, en busca de una “vida lograda”. Se podría decir que el hombre está llamado a dar de sí, a manifestar la potencia que se encierra en su acto de su ser, para lo cual requiere de lo que ya está en acto, es decir, de lo que ya han logrado aquellos que le han precedido en el vivir, en el esfuerzo continuado por lograr la virtud, que viene a ser como el motor de la historia.

Para dar lugar a esa novedad de excelencia –que tiende a ser la vida de cada hombre, su singular e irrepetible modo de vivir– es imprescindible sumergirse en una cultura o tradición, insertarse en las instituciones que la mantienen y transmiten. El sentido del verbo latino *instituere*, no se limita a recibir pasivamente unos modos establecidos de proceder, sino recrear esos modos de acuerdo con la novedad irrepetible de cada persona humana. En ese sentido, la vida de cada hombre siempre está empezando, como es propio del acto de instituir de cada persona, pero sin dejar de ser una continua renovación de una tradición, la que se expresa en ese entramado de instituciones que hacen posible la vida humana. Se entiende entonces la idea aristotélica de que la vida humana es política, es decir, institucionalizada, sin lo cual no sería posible.

Sin las tradiciones e instituciones cada hombre tendría que empezar desde el principio, ya que su vida no le viene programada –como la de los animales–, por eso las instituciones dan continuidad social a la vida humana, aunque cada uno sea responsable de su propia vida. En cualquier caso, las instituciones no son simples rutinas y costumbres, ni meras fuerzas externas que llevan a determinadas conductas, sino que se corresponden con el acto de ser de las personas, que tiende a la felicidad mediante el logro de las virtudes.

4. Michel Villey, *La formation de la Pensée juridique moderne* (París: Puf, 2018).

5. Rafael Alvira, *Empresa y globalización: ordenamiento institucional (pro manuscrito)*, 1998.

Es interesante destacar que una institución básica, como el lenguaje, pone de manifiesto que las instituciones, aunque convencionales, no son creación arbitraria, sino que surgen del acto de conocer, que remite a la realidad misma de las cosas que nos rodean. El lenguaje, modo común de expresar la realidad, la experiencia compartida, permanece de algún modo en el seno de todas las demás instituciones.

Cada persona se reconoce e identifica a través de su pertenencia a diversas instituciones, propias de la tradición a la que pertenece, que no es algo accidental sino sustancial; solo así cada uno es lo que es, y puede tender a la plenitud de su ser. De ese modo, “instituirse” es algo imprescindible para avanzar en la vida hacia el propio fin. Así, por ejemplo, una persona puede llegar a realizarse a través de un matrimonio, impulsando una escuela, o trabajando en una empresa, pues solo a través de algunas de las instituciones pueda alcanzar, no solo una vida virtuosa, sino también una nueva y mejor asignación de recursos disponibles, para sí y para los demás. Existe, por tanto, un efecto potenciador de las instituciones, no solo en cada una de las personas –en sus bienes internos– sino en el mismo entramado de bienes externos que dan soporte a las instituciones.

El instituir propio de la vida de cada hombre viene a ser como una prolongación y superación del primer nacimiento –de la vida biológica–, una manera de poder expresar la novedad que está como escondida y en potencia en cada persona. Un instituir que viene a ser una continua pugna entre los medios y los fines, entre los bienes internos y los bienes externos. Se puede decir, por tanto, que las instituciones ayudan a la forja de las personas, las hace capaces de acción, al tiempo que las potencian con sus virtudes, o las corrompen con sus vicios.

La racionalidad humana se manifiesta en la medida que participa en el entramado de las relaciones, que, gobernadas por normas, constituyen un determinado orden institucional. Lo racional, por tanto, no es un predicado que se pueda aplicar al individuo en cuanto individuo, sino en cuanto participa de un determinado orden social, en cuanto se inserta en un marco institucional, en el que está implícito una determinada concepción de la racionalidad. Como sugiere Wittgenstein, para llegar a entender lo que sucede en el día a día, es necesario insertarse en el marco institucional de una tradición. Una tradición es superior, cuanto mejor es su racionalidad, es decir, cuando proporciona una mejor manera de entender los fallos y conflictos de las otras tradiciones.

No hay por tanto tal cosa como una “conducta” que pueda ser identificada como “racional” con independencia de ese conjunto de intenciones, creencias y entorno, que son el entramado de instituciones propias de una cultura o tradición. No es posible por tanto una “racionalidad” individual y libre de valores, como pretendía Weber.

Las instituciones son incompatibles con la ideología individualista, pues mientras las instituciones no son posibles sin la práctica, el individualismo ignora la práctica y sólo puede admitir la racionalidad teórica del individuo solitario y pensante, la que pretende situarse más allá de la racionalidad que brota del entramado de instituciones que dan vida a una tradición.

De modo descriptivo, toda institución que se apoya en una organización es una asociación voluntaria, cuyo principal beneficio es la mutua perfección y ayuda, un entorno de deliberación y decisión racional que, si además es persona jurídica, se funda en una autoridad compartida que liga a todos, que genera su propio derecho, su modo de dar a cada cual lo que le corresponde.

4. La Empresa como Institución

Hay muchos tipos de empresa, pero vamos a prestar atención a aquel tipo de empresa que para cumplir su objetivo necesita apoyarse en una organización, en un modo colectivo de llevar adelante unas determinadas prácticas. En las pequeñas empresas, en su mayoría familiares, la institucionalización suele tomar más fuerza, ya que al estar relacionadas con la institución familiar, por lo general, se suele considerar la ganancia, no como un fin, sino como una condición⁶. El problema es que, hoy día, esas pequeñas empresas dependen cada vez más de las grandes empresas, que a su vez, están siendo sometidas a los imperativos de los supuestos mercados financieros, al aumento continuado de las expectativas de ganancias. Por eso conviene prestar mayor atención al proceso de institucionalización de las grandes *empresas organización*.

La empresa organización, en cuanto institución, es superior a la acción productiva, que a su vez, es superior al producto, pues el acto de conocer –la idea o proyecto que da lugar a una empresa– apunta siempre más allá de lo concreto, de lo ya producido. Lo más importante es el logro de los bienes internos de los que la llevan a cabo; en segundo lugar, el servicio que se pretende prestar a la sociedad; y, en tercer lugar, el producto a través del cual se concreta ese servicio, que por ser externo, es siempre contingente. Este “no detenerse” en lo ya producido –en el producto acabado– hace posible la innovación, en la que se hace presente el sentido creativo del trabajo en común, que de ese modo otorga realidad a lo que hasta entonces no era posible. La producción es por tanto un hacer “*in fieri*” –en realización– que tiende a dar lugar a nuevas acciones y nuevos medios –no siempre previsibles– que pueden, a su vez, generar nuevos productos.

El objetivo de toda empresa es dar satisfacción a alguna necesidad social, para lo cual se recurre a unas determinadas prácticas, ya sea para fabricar automóviles o para mantener un hotel. Una tarea que solo es posible en común, en el seno de una tradición, de una cultura, donde se puede contar no

6. MacIntyre, *Tras la virtud*.

solo con un “plexo” de medios, sino con un tejido de instituciones, donde anidan el saber hacer de las distintas prácticas, las que hacen posible, no sólo la perfección de quienes las llevan adelante, sino de las misma técnicas y conocimientos que hacen viable el objetivo de cada empresa.

Toda verdadera empresa nace con el ánimo de permanencia, de llegar a ser una institución, de convertir ese emprendimiento en una tarea cooperativa estable, de contribuir a un incremento en la confianza mutua, un modo de fomentar el bien común. Cuando esto no se logra, la tarea en común se va desdibujando, surge entonces la desconfianza, y la empresa como institución se debilita, deja de ser una escuela de solidaridad.

Conviene tener presente que no es lo mismo el bien común, una realidad política, que el interés general, que no es más que otro modo de llamar a la dimensión crematística desgajada de la dimensión política, que por eso mismo tiende a ser corruptora de toda institución.

Toda empresa supone innovación, algo que facilita su creciente institucionalización, y genera confianza mutua, como resultado de una mayor justicia y libertad. Esta innovación no es solo técnica, sino que reside en el mismo proceso de institucionalización, que viene a ser como la fuente de la misma persistencia de la empresa. Solo así se posibilitan nuevas realidades que contribuyan a la mejora de las personas, y a una mejor atención a las condiciones del entorno social, las que hacen posible el objetivo de la empresa.

Para que una empresa se institucionalice es necesario que entienda su organización como un ámbito de diálogo y cooperación, como un modo de impulsar un empeño compartido⁷, donde cada uno puede dar lo mejor de sí, que no se entienda la organización como un mero mecanismo de interacción regida por la eficacia de una racionalidad abstracta.

En cualquier caso, toda empresa, en cuanto acción humana, conlleva en sí misma un germen de prácticas y de virtudes, que puede crecer y dar lugar a una institución⁸, o bien quedar aplastado por el aspecto mecanicista de la organización, acabando entonces con toda posibilidad de institucionalización. Además, cada empresa es distinta, y sigue su propio camino hacia su plena institucionalización, para lo que resulta imprescindible fomentar la consistencia interna, la permanencia, la irradiación y la relevancia.

El que unas determinadas prácticas puedan mantener su integridad en el seno de una empresa, depende del modo en que las virtudes sean potenciadas o no impedidas por la organización. No es

7. Alejandro Llano, «Empresa y responsabilidad social», *Nuestro Tiempo* No. 582 (2002).

8. Ron Beadle y Geoff Moore, «MacIntyre: Neo-Aristotelianism and Organization Theory», *Research in the Sociology of Organizations Theory*, No. 32 (2010), 85-121.

posible que una empresa, sin el ejercicio de las virtudes por parte de alguno de los miembros, pueda llevar adelante un proceso de institucionalización. Y en sentido inverso, la corrupción de una empresa institución es siempre en gran parte consecuencia de los vicios de los que en ella participan.

Una empresa que no nazca con el deseo de mantenerse, se puede decir que ha perdido el sentido de lo institucional. Ciertamente que una empresa para persistir necesita ganar dinero, un bien externo, condición de permanencia de cualquier organización, sea institución o no, pero con sola esa condición no logrará la persistencia, pues el proyecto carecería de consistencia, pues se necesita de un fin más alto, que al mismo tiempo haga posible esa condición⁹.

El primer requisito de una empresa institución, de una organización virtuosa, es que exista un buen motivo para mantener esa combinación equilibrada de práctica-institución, o, lo que es lo mismo, que se haga todo lo posible para tender a la excelencia en esas prácticas concretas en la que se apoya una empresa. Solo así es posible manejar con prudencia los bienes externos –como la persistencia, el éxito, el poder, los beneficios, o la reputación– que por otro lado son necesarios para la organización, y se puede lograr que se empleen con vistas al mantenimiento y mejora de las prácticas y de la sociedad. Conviene insistir en que los bienes externos son por supuesto bienes, pero deben ser evaluados en función del modo en que permiten el logro de bienes internos, por eso la organización virtuosa, la que tiende a la institucionalización, es la que sabe guardar ese equilibrio entre ambos tipos de bienes.

Una buena empresa tiende a ser un binomio práctica-institución, un saber hacer y poder hacerlo, llegar a convertirse en un espacio moral donde sea posible determinar la relación entre las razones que hacen posible la acción, los motivos que llevan al equilibrio entre los bienes internos y externos de las prácticas que se realizan entre todos. En una empresa así se fomenta el aprendizaje participativo y se hace posible descubrir los bienes que permiten tomar las mejores decisiones. Lo cual implica una actitud hermenéutica, que comienza por identificar los bienes propios de las prácticas que se realizan, y que lleva a distinguir la institución organización de las prácticas que alberga.

Como hemos dicho, una empresa institución necesita virtudes como la justicia, la fortaleza, la lealtad, la integridad y la constancia, indispensables para resistir al poder corruptor de los bienes externos a las instituciones. La justicia, por ejemplo, es necesaria para distribuir los bienes externos del modo apropiado; y la lealtad, por su parte, para generar confianza, aunque en realidad, la confianza no se genera, sino que se inspira.

9. Ford ganó mucho dinero, no porque buscaba no solo esa condición, sino porque pretendía hacer el automóvil asequible a un público más amplio.

Como las virtudes tienden a la perfección de las personas, ese fin tiene que estar siempre revaluado, mediante un continuo convertir fines en medios, ya que todo conocimiento es parcial, de modo que la vida excelente de una persona es la que se gasta en el logro de la vida buena, en cultivar las virtudes necesarias para lograrlo.

Son tres las condiciones que se requieren para que una empresa sea institución. La primera –necesaria, pero no suficiente– es que haya personas virtuosas en todas las prácticas, de modo especial en los que cultivan la práctica de dar estabilidad de la empresa como institución, es decir, de los que tienen el poder en la toma de decisiones. La segunda, que el modo en que se distribuya ese poder en la toma de decisiones no perturbe las distintas prácticas que la empresa alberga. La tercera, por ser sistemas abiertos, las instituciones deben tener en cuenta el entorno, para evitar así el predominio de los bienes externos sobre los internos.

Lo propio de la empresa institución es que dentro de ella surja la novedad, y, con ella el conflicto, inseparable de todo proceso de crecimiento, y ocasión de mejora de las personas, de una mejor o más profunda visión de lo que están haciendo. Por eso es propio de una buena institución su capacidad de renovarse, de regenerarse, para lo cual tiene que comenzar por arbitrar los modos de resolver esos inevitables conflictos.

5. Empresa y Persona Jurídica

La institución no ha de ser confundida con una forma jurídica, o con una organización, sino que se trata de un ente moral concreto, que ha quedado incorporado de modo estable a la vida social, como un elemento básico. Pero las instituciones que, como las empresas, se apoyan en una organización y pretenden un fin social, necesitan hacerse presentes en el marco político de la sociedad. Se recurre entonces a la figura jurídica de la representación, imprescindible para dar expresión a una voluntad colectiva. Con ese fin se finge que ese grupo de personas físicas tiene una voluntad única, que puede ser declarada por un representante, y se considera entonces que constituyen una persona moral o jurídica.

Para que una empresa organización llegue a ser institución, una comunidad de personas capacitada para actuar en la vida pública, necesita el reconocimiento como persona jurídica. Nadie puede actuar legalmente, comprar o vender, hacer frente a sus responsabilidades, si no tiene el reconocimiento de “persona”, sea natural o jurídica; un reconocimiento que se concede cuando el grupo persigue un objetivo, que por su misma naturaleza merece ser protegido por el derecho.

Ya el derecho romano¹⁰ distinguía entre la institución persona jurídica, como la *universitas* o el *collegium* que, constituían una auténtica corporación, precisamente porque sus miembros no perseguían un interés particular, como sí sucedía en la *societas*. Esa personalidad era reconocida jurídicamente cuando había una voluntad o finalidad compartida que daba unidad a la acción, y además se perseguía algo de interés para la sociedad.

Pero en el momento actual, y desde comienzos del siglo XIX, a la hora de entender qué significa persona jurídica, conviene distinguir dos modos distintos de enfocar el sentido del derecho: uno objetivo o realista, que se apoya en la realidades de las cosas existentes, y otro subjetivo o voluntarista, que se apoya en a la voluntad del legislador. Para los realistas, la persona jurídica supone el reconocimiento de un grupo humano ya constituido y con vida propia, mientras para los subjetivistas, la persona jurídica no es más que una ficción, que puede ser creada por voluntad del legislador.

Esta discrepancia en el concepto de persona jurídica¹¹ tuvo lugar a lo largo del siglo XIX entre los defensores de la omnipotencia del Estado, que tendían a negar la realidad de las instituciones, y los partidarios de respetar la iniciativa social en la creación de instituciones. Al triunfar la visión subjetivista, la persona jurídica quedó convertida en un concepto abstracto, en un mero instrumento legal, utilizada como escudo o cortina que defiende de toda injerencia en unos determinados intereses muy alejados de los propios de las instituciones.

Conforme a la ley de sociedades anónimas, que es la figura legal de las grandes empresas¹², el interés social se confunde de hecho con el interés individual de los accionistas, y la persona jurídica reconocida no es la comunidad de los que forman parte de la organización, de los que llevan adelante la producción, sino un ente abstracto, una extraña sociedad, sin socios, propietaria de ella misma, a la que además se declara propietaria, no solo de los recursos productivos, sino del producto final, y de modo indirecto se le otorga el control de toda la organización. De este modo, los miembros naturales de la empresa, los que hacen posible la comunidad en el trabajo, los que llevan adelante unas prácticas, quedan excluidos de la empresa en sí, que permanece sin reconocimiento legal. Mediante este artificio la posible institucionalización de la empresa, que se oculta bajo la sociedad anónima, queda seriamente dificultada.

Esta concepción de la persona jurídica, como pura ficción legal, es puesta de manifiesto por el hecho de que, en los tiempos que era muy largo el proceso de conversión en sociedad anónima, los bancos

10. Roger Scruton, y John Finnis, «Corporate Persons», *Aristotelian Society*, Supplementary Volume, Vol. 63-1, (1989), 239-274

11. Federico De Castro y Bravo, «Ofensiva contra el concepto de persona jurídica», *Anuario de Derecho Civil*, Vol. XIV- 4 (1961).

12. Jean Philippe Robé, *Firm versus corporation: a rebuttal of Simon Deakin, David Gindis, and Geoffrey M. Hodgson*, (Journal of Institutional Economics, 2021), 1-9.

las creaban a docenas, para tenerlas a disposición de sus clientes. Durante ese tiempo, esas supuestas personas jurídicas eran “durmientes”, sin actividad alguna, de modo que no se correspondían con una realidad asociativa de algún tipo. Incluso hoy día, por motivos fiscales, o por interés financieros, suele suceder que –por ejemplo– las acciones emitidas por una sociedad A, domiciliada en el país S, sean compradas por un holding B, domiciliado en el mismo país, cuyas acciones pertenecen a su vez a otro holding C, con sede en el país L. Es entonces evidente que excepto la sociedad A, la única actividad de las otras dos sociedades B y C, supuestas personas jurídicas, se reduce a ser “depositarias legales” de acciones.

La ideología individualista no puede aceptar el concepto de institución, ya que solo admite la racionalidad teórica, la que supuestamente puede alcanzar un individuo aislado, que persigue su propio interés. Por eso, a la hora de explicar la empresa, no se recurre a la racionalidad práctica, la propia de una institución, sino al concepto abstracto de contrato bilateral entre individuos. Un contrato que no se fundamenta en la realidad de las cosas que se intercambian, sino, una vez más, en la voluntad de las partes. Puede ocurrir entonces que un contrato no sea justo, que no haya igualdad en la relación de intercambio, pero que se considera legal, pues se fundamenta en un acuerdo de voluntades. De modo más concreto, que una persona sin medios de vida se vea obligada a aceptar un llamado contrato de trabajo, bajo la idea de que es “libre” de aceptar o rechazar ese tipo de contrato.

Mediante estos dos artificios legales, la sociedad anónima y el llamado contrato de trabajo, la ideología individualista ha impedido que el que debería ser el miembro genuino de la empresa institución, los que la llevan adelante, haya quedado reducido a la condición de trabajador contratado, alguien que desde el punto de vista legal supuestamente se limita a aportar su trabajo, una extraña e inexistente mercancía, que supuestamente se puede vender o comprar. Habría que decir entonces que no hay empresa, mientras sus miembros sean contratados, por un ente abstracto, la sociedad anónima, que se proclama empresa, y a la que por ley se la reconoce como persona jurídica.

La naturaleza misma de la empresa exige que sus miembros se incorporen libremente a una comunidad de trabajo o prácticas, y que su compromiso sea personal, no meramente contractual, de modo que se sientan integrados en esa comunidad, para lo cual es imprescindible que sea reconocida como persona jurídica, un ente con una vida independiente de la de sus miembros, que pueda por tanto tender a su institucionalización. Lo propio de un miembro de pleno derecho de una empresa es que asuma como propia la finalidad de la institución, que no puede reducirse a “ganar dinero”, como suele suceder con ese supuesto “ficticio” dueño de la empresa, que es la sociedad anónima.

Esta mentalidad explica que, hoy día, para la mayoría de los economistas, la empresa no sea más que un “nudo” de contratos, ya sea entre propietarios, o de la sociedad con los trabajadores. A pesar de

ese individualismo, la misma idea de “nudo” viene a reconocer que de algún modo hay en la empresa algún tipo de unidad real, aunque por intereses ocultos no se quiera reconocer desde el punto de vista del Derecho.

Ha sido la ideología individualista, la que enfrentada con una realidad tan social y cooperativa como es la empresa, ha impulsado la figura de la sociedad anónima, una ficción jurídica, dando lugar a un individuo abstracto, al que se le concede el poder de establecer contratos con las partes implicadas. Cuando es precisamente el compromiso que va más allá de lo contractual el que hace posible el florecimiento del agente institucional. De este modo anulando su intrínseca dimensión política, la empresa ha quedado “cosificada”, reducida a su mera dimensión crematística, al logro de un producto o resultado. Se trata de un error fundamental¹³, que la moderna doctrina jurídica, de corte individualista, no ha conseguido encubrir, y que no parece querer superar.

Mediante la ley de sociedades anónimas la empresa –la comunidad de personas– ha quedado reducida a un elemento patrimonial, a una “cosa”. Algo que no deja de recordar lo que sucedía con el esclavo en el mundo antiguo, al que se le negaba la condición de persona, se le sometía a un dueño, y quedaba reducido a la condición de cosa, que puede ser comprada y vendida en los mercados. Solo que ahora el esclavo es la “empresa en sí”, que puede ser comprada y vendida, a pesar de su “ficticia” condición de persona jurídica.

Es interesante destacar que la personalidad jurídica de una institución conlleva mutualidad, reconocimiento y deferencia hacia la persona de los otros, es por tanto la antítesis del colectivismo. Cuando una asociación es desprovista de su personalidad, con facilidad queda “cosificada”, y tratada como un instrumento de poder. Se entiende entonces que para algunos¹⁴ la ley de sociedades anónimas no sea más que un elemento esencial de la estructura del poder financiero.

En cualquier caso, no hay que confundir, como hoy día hacen no pocos, la sociedad anónima con la empresa, ni siquiera con la organización productiva que ella controla, a la que se le ha negado el reconocimiento de persona jurídica. Son los mismos que afirman¹⁵ que la empresa no es más que una ficción legal, un simple “nudo” de contratos. De ningún modo la empresa puede ser considerada una ficción legal, ya que se trata de una innegable acción común.

Sostienen algunos¹⁶ que un grupo de propietarios se convierte en empresa, cuando a la sociedad resultante se le concede el reconocimiento de persona jurídica. No obstante, se les escapa lo más

13. Álvaro D'ors, «Reflexiones civilistas sobre la reforma de la empresa», *La Ley*, No. 74 (1979).

14. Robé, *Firm versus corporation...*, 1-9.

15. Michael C. Jensen y William H. Meckling, «Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Cost and Ownership Structure», *Journal of Financial Economics* No. 3 (1976), 305-360.

16. Simon Deakin *et al.*, «Legal institutionalism: Capitalism and the Constitutive Role of Law», *Journal of Comparative Economics*, Vol. 45-1 (2017), 188-200.

esencial, que la acción común, no puede provenir de unos “recursos”, ni de una asociación de propietarios, sino de una asociación de personas con vistas a algún tipo de práctica. En cualquier caso, del reconocimiento como persona jurídica de la sociedad de propietarios no se sigue que la empresa organización tenga personalidad jurídica, pues son dos cosas distintas. Una confusa manera de distinción que probablemente fue establecida de modo intencional por parte de los legisladores.

Tampoco puede la empresa ser reducida a un “nudo de contratos”, ya que ni los que trabajan, ni los que suministran a la empresa tienen contratos entre ellos, sino que son contratos bilaterales. Por otro lado, el hecho de que la sociedad anónima sea una persona jurídica separada, tanto de los accionistas, como de los miembros de la empresa, no es algo que puede ser creado por simple contrato entre particulares, sino que requiere de una ley del Estado, un privilegio que de modo arbitrario otorgue y garantice esa condición. Como ya hemos dicho con la palabra “nudo” se pretende poner de manifiesto algo que resulta innegable, que la organización productiva constituye una “unidad” o “entidad”, a pesar de que se le niegue su reconocimiento como persona jurídica. Prueba de la contradicción que conlleva la ley de sociedades anónima es que, en otro tipo de legislación estatal, como la laboral o la fiscal, se viene a reconocer de facto a la empresa como persona jurídica, pues se ponderan las consecuencias económicas y legales de sus operaciones. Esto viene a confirmar que la empresa es tratada como si fuera un esclavo, al que no se le consideraba persona, sino cosa, excepto cuando cometía un delito, pues entonces se le trataba como si fuera persona. Mientras la empresa permanezca “cosificada” solo cabe “servirse de la empresa”, de ningún modo servir a la sociedad a través de la empresa.

6. Efectos de negación legal de la Empresa: a modo de conclusión

Uno de los más graves inconvenientes que se siguen de haber impedido por vía legal la institucionalización de las grandes empresas, es que se ha fomentado su creciente “desregulación” y “fluidificación”, que no es otra cosa que el predominio cada vez mayor de los bienes externos, sobre los internos, de la dimensión crematística sobre la despreciada dimensión política de la empresa.

De este modo se ha ido provocando un crecimiento continuado de la “deseducación” política de las personas, ya que la educación requiere una cierta permanencia y fidelidad a unos fines compartidos, algo que no se logra en una organización cada vez más alejada de la institución. No hay que olvidar que la educación no solo se recibe en la escuela, sino que crece y se reafirma en toda actividad humana, a lo largo de toda la vida, para lo cual es importante participar en algún proceso de institucionalización.

Pero, el más grave de los inconvenientes, de haber impedido por vía legal la institucionalización de las grandes empresas, es que el trabajo, para la gran mayoría de los hombres de nuestro tiempo, no puede ser entendido como una práctica, dotada de bienes internos, que lleva a la plenitud personal.

De este modo, la *pleonexía*, que era un vicio, para Aristóteles, es ahora el motivo principal de las grandes organizaciones productivas¹⁷.

Es interesante señalar que el individualismo, que se impuso con facilidad en el mercado, al estar basado en el contrato, al enfrentarse con la empresa se vio obligado a imponer el colectivismo, o lo que es lo mismo, a la anulación de la singularidad del individuo que trabaja en una empresa. Esto ha dado lugar, a un doble entorno, de un lado el del mercado, donde son soberanas las opciones libres y arbitrarias de los individuos, y de otro lado la empresa, donde la “racionalidad” de la eficacia en el logro de los bienes externos es soberana para limitar precisamente las opciones libres y arbitrarias de los individuos.

Ha sido la presión de una crematística desatada la que crea una supuesta escasez de medios que obliga a las organizaciones a poner todo el empeño en el logro de la eficacia productiva, haciendo imposible la empresa como institución. De tal modo que la única racionalidad posible es entonces armonizar los medios con unos fines, supuestamente dados pero de hecho impuestos, con vista a la eficacia financiera. Todavía persiste la creencia típica del individualismo de que es posible una eficacia sistemática en el control de ciertos aspectos de la realidad social, lo que se supone dará como resultado inevitable la creación continua de “riqueza”.

En esta visión individualista de la empresa no cabe la distinción entre autoridad y poder, clave para llegar a ser una institución, sólo cabe el poder, disfrazado de racionalidad operativa, de tal modo que en la mera organización productiva la autoridad no es más que el poder triunfante, el dominio del éxito. Eso explica que el gestor de esas organizaciones se vea obligado a manipular las motivaciones de sus subordinados.

Este tipo de gestor o gerente no es capaz de distinguir si su acción es manipuladora o no, ya que no admite un orden de fines o valores, solo busca la eficacia o racionalidad financiera entre fines y medios dados-impuestos. De hecho, trata a los fines como si estuvieran fuera de su perspectiva, con lo que su “autoridad” es meramente técnica, puro poder, orientada a transformar dinero presente en mayor cantidad de dinero futuro, lo demás, no es asunto suyo. Un gestor así se define a sí mismo como éticamente neutral, guiado por una técnica supuestamente libre de valores. Algo que tratan de copiar aquellos políticos que se definen como simples buenos gestores.

No es posible elevar el concepto de eficacia a absoluto, precisamente porque depende de fines y medios dados, que por lo tanto, no se sabe cómo evolucionarán con el tiempo. La clase de conocimiento que se requiere para justificar la supuesta “eficacia” de los gerentes no existe. Solo se puede evaluar a muy

17. Geoff Moore, «On the implications of the practice-institution distinction: MacIntyre and the applications of modern virtue ethics to business», *Business Ethics Quarterly*, Vol. 12-1 (2002), 19-32.

corto plazo, lo cual prueba su relativismo. En el fondo es un medio, una ficción moral, para justificar su poder, disfrazado de autoridad, y que carece de justificación racional adecuada.

La ideología individualista ha intentado por todos los medios despersonalizar el gobierno, de modo que no sea más que una simple “administración de las cosas”. Una vez despersonalizado el gobierno se convierte en incuestionable, ya que las decisiones no son las decisiones de una persona responsable y prudente, sino resultado de la eficiencia de un proceso pretendidamente técnico. Eso explica que las asociaciones sean vistas como sospechosas, a no ser que estén controladas por la máquina del poder. No deja de ser significativo que este proceso de despersonalización, de colectivismo, fuera perfeccionado por Lenin, que hizo que todas las instituciones, incluida la iglesia ortodoxa, estuvieran infiltradas y sometidas al Partido. Se puede decir que el individualismo ha olvidado al mismo tiempo tanto las virtudes personales, como las instituciones, que son el ámbito natural para su crecimiento.

El verdadero gobierno se hace posible en la medida que la empresa se hace institución, para lo cual se requiere reconocer su personalidad jurídica. Solo entonces se hace posible cultivar virtudes como la fortaleza y la templanza, que permiten acometer tareas a largo plazo, lo que siempre supone fines altos, sin descuidar por ello los imprescindibles medios o bienes externos. Se aprende entonces a coordinar esfuerzos, para lo cual es esencial la comunicación, que solo es posible en una verdadera comunidad. De ahí la importancia del lenguaje, de la sinceridad, en el exponer y en el escuchar. Saber hablar, exponer bien los problemas y las posibles soluciones es muy importante, es esencial para el buen gobierno

La ausencia de un fin último y la negación de un orden natural de la acción es la causa de la crisis de las virtudes y las instituciones, que han pasado a tener una vida débil, o incluso se las ha hecho desaparecer¹⁸ En cualquier caso la acción humana es siempre limitada, y el conocimiento de lo que está pasando es siempre parcial escaso, por lo que el logro del fin es siempre arduo, y se hace entonces necesario el recurso a las virtudes y las instituciones. Eso explica que en su lugar hayan surgido las pseudo-instituciones, como la sociedad anónima, fomentada por los poderes con miras al mantenimiento de la supremacía del individualismo.

La vida en un empresa, que no tiende a su institucionalización, se hace entonces muy difícil, pues se carece de la seguridad suficiente que requiere una persona para vivir una vida lograda¹⁹, como ocurre actualmente en las grandes sociedades anónimas multinacionales.

18. Rafael Alvira, «Elementos del gobierno en la política, la economía y los medios de comunicación», *Persona y Derecho*, No.12 (1985), 111-122.

19. Charles M. Horvath, «Excellence vs Effectiveness: Macintyre's critique of Business», *Business Ethics Quarterly*. Vol. 5-3 (1995), 499-532.

A pesar de todas estas evidentes contradicciones persiste una actitud de rechazo hacia la concesión del reconocimiento jurídico a la empresa, pues eso supondría un cambio radical en el modo de entender la economía y la sociedad.

Bibliografía

Alvira, Rafael. «Elementos del gobierno en la política, la economía y los medios de comunicación» *Persona y Derecho* No. 12 (1985), 111-122.

Alvira, Rafael. *Empresa y globalización: ordenamiento institucional (pro manuscrito)*, 1998).

Beadle, Ron y Moore, Geoff. «MacIntyre: Neo-Aristotelianism and Organization Theory», *Research in the Sociology of Organizations Theory*, No. 32 (2010), 85-121.

Deakin, Simon, Gindis David, Hodgson Geoffrey M., Huang Kainan and Pistor Katharina. «Legal institutionalism: Capitalism and the Constitutive Role of Law», *Journal of Comparative Economics*, Vol. 45-1 (2017), 188-200.

De Castro y Bravo, Federico. «Ofensiva contra el concepto de persona jurídica», *Anuario de Derecho Civil*, Vol. XIV- 4 (1961).

D'ors, Álvaro. «Reflexiones civilistas sobre la reforma de la empresa», *La Ley*, No. 74 (1979).

Horvath, Charles M. «Excellence vs Effectiveness: Macintyre's critique of Business», *Business Ethics Quarterly*. Vol. 5-3 (1995), 499-532.

Jensen, Michael C. y Meckling, William H., «Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Cost and Ownership Structure», *Journal of Financial Economics*, No. 3 (1976), 305-360

Llano, Alejandro. «Empresa y responsabilidad social», *Nuestro Tiempo* No. 582 (2002).

MacIntyre, Alasdair. *Tras la virtud*. Barcelona: Crítica, 1987.

Moore, Geoff. «On the implications of the practice-institution distinction: MacIntyre and the applications of modern virtue ethics to business», *Business Ethics Quarterly*, Vol. 12-1 (2002), 9-32.

Robé, Jean Philippe. *Firm versus corporation: a rebuttal of Simon Deakin, David Gindis, and Geoffrey M. Hodgson*. Journal of Institutional Economics, 2021.

Scruton, Roger, y Finnis, John. «Corporate Persons», *Aristotelian Society*, Supplementary Volume, Vol. 63-1, (1989), 239-274

Villey, Michel. *La formation de la Pensée juridique moderne*. París: Puf, 2018.