

Sostenibilidad

Análisis

El Informe de la British Academy y el futuro de las sociedades

El objetivo de las compañías debe ser el de crear soluciones económicamente rentables a los problemas del planeta

José María de Paz Socio de 'corporate' de Pérez-Llorca

Este mes de septiembre de 2021 la British Academy, una reputada institución británica centrada en el estudio de las humanidades y las ciencias sociales, ha publicado su informe final sobre el proyecto *The Future of the Corporation* en el que ha venido trabajando desde 2017.

El objeto de este proyecto ha sido el de examinar el papel que las empresas deben jugar en las sociedades actuales, especialmente en el contexto presente de crisis climática, situaciones de desigualdad, turbulencia política y revolución tecnológica.

La propuesta fundamental de la British Academy es la de que las empresas deben articularse alrededor del concepto de *purposeful business*, entendiendo por tal un sistema en el que el objetivo de las compañías sea el de crear soluciones económicamente rentables a los problemas del planeta y sus habitantes, pero sin beneficiarse de la creación de los mismos.

Se trata, por tanto, de superar un paradigma de organización empresarial que pivote exclusivamente sobre la defensa de los intereses de los accionistas y su primacía absoluta en último término en la toma de decisiones corporativas, paradigma que se ha venido asociando tradicionalmente a los postulados de Milton Friedmann.

Este informe se suma a otras iniciativas institucionales y empresariales en las que se denota una voluntad clara de superar el modelo miltoniano, pero que hasta el momento no han conseguido poner el hilo a la aguja acerca de la cuestión fundamental: ¿qué reformas deben implementarse para conseguir que las empresas sean capaces de atender real y eficientemente a los intereses de sus *stakeholders* además de sus accionistas?

Llegados a este punto el análisis se torna más complejo y las propuestas más opinables, especialmente en relación con dos cuestiones sensibles: la elaboración de métricas fiables y universalmente aceptadas que permitan verificar la consecución de objetivos no financieros y la forma en la que se deben articular los poderes del órgano de administración para



GETTY IMAGES

que pueda jugar el papel de impulsor y defensor de los intereses de todos los *stakeholders*.

Dicho esto es preciso reconocer también que, a pesar de las dudas que uno pueda tener acerca de cómo llevar a cabo esta reforma, la reforma ha comenzado ya: baste citar el carácter cada vez más importante que en los sistemas de gobernanza corporativa están adquiriendo los principios ESG, el comienzo de la formulación de la taxonomía de actividades sostenibles en Europa a través del Reglamento

(UE) 2020/852 o, en nuestra modesta opinión y a pesar de su redacción un tanto confusa, la introducción del concepto de "interés de la empresa" en el artículo 225.1 de la Ley de Sociedades de Capital como principio que configura una obligación positiva de tutela de dicho interés por parte de los administradores de nuestras sociedades (y que pensamos puede interpretarse más extensamente que como se ha venido leyendo hasta ahora el interés social).

Como cada uno de los temas anteriores está dando lugar a un buen número de artículos, solo me gustaría introducir en el debate una reflexión al hilo del muy claro y sugerente contenido del mencionado informe de la British Academy, y es que las reformas que puedan realizarse en nuestro sistema jurídico no serán en ningún caso suficientes para provocar un cambio real de paradigma si las mismas no vienen acompañadas por un liderazgo sólido que desde las empresas impulse una red tupida y resistente de relaciones con y entre accionistas, trabajadores, clientes e instituciones públicas, construida sobre la base de la confianza y lealtad mutuas.



Se trata de superar una organización empresarial que pivote solo sobre la defensa de los intereses de los accionistas

El empleado que suele salir tarde no necesita probar cada hora extra

La justicia da la razón al trabajador al que la empresa tendrá que pagar una indemnización de 8.600 euros

IRENE RUIZ DE VALBUENA
MADRID

Si un trabajador prolonga de manera habitual su jornada laboral no está obligado a acreditar cada una de las horas extraordinarias que realiza para que la empresa se las retribuya. Así lo ha determinado el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en una sentencia en la que ha confirmado el fallo de primera instancia, que condenó a la empresa a indemnizar al operario con 8.675 euros.

El tribunal gallego ha destacado que las horas extraordinarias son "horas de trabajo complementarias cuya retribución responde, salvo supuestos especiales, a una tarea ocupacional con existencia real, efectiva y actual, ejecutada por el operario sobrepasando la jornada normal". En consecuencia, según se señala en la resolución, el rigor que normalmente se exige para

demostrar cada hora extra realizada se pierde cuando la prolongación de la jornada laboral es habitual.

Por lo tanto, una vez que el empleado ha acreditado esa habitualidad, probando que todos los días trabajaba dos horas de más, no necesita justificar cada una de esas horas. Por su parte, la empresa no demostró que el trabajador disfrutara de días de descanso adicionales para compensar tal exceso de horas de trabajo, lo que refuerza la calificación de esas dos horas de más diarias como horas extraordinarias no recompensadas.

Los magistrados tampoco han considerado que el hecho de que el empleado no solicitara un exceso de jornada ante la necesidad de quedarse más tiempo todos los días para acabar su trabajo le obligue a acreditar una por una cada hora extraordinaria reclamada.

Alier Abogados cambia su denominación por Selier Abogados

M. ABAD
MADRID

El despacho madrileño Alier Abogados, con más de 30 profesionales, ha cambiado su denominación comercial a Selier Abogados. La firma, fundada por el grupo Atisa, ha anunciado que el cambio responde a varios factores, entre los que destacan "la madurez y el crecimiento" experimentado por la marca.

"Queríamos trasladar al mercado que, tras un breve pero intenso periodo fundacional transitorio, hemos crecido en equipo y áreas, incorporando firmas con talento sénior a nuestras filas como apuesta estratégica para la generación

de valor, dice Pilar Jaquete, socia gerente del despacho.

En la misma línea, Jorge Molinero, consejero delegado, destaca que están en un "momento de madurez del proyecto muy distinto". Por eso, apuestan por "perfiles muy preparados".

Desde su irrupción en el panorama nacional, la firma ha protagonizado varios movimientos corporativos de calado, como ocurrió en 2020 con la integración de Alonso & Asociados, despacho liderado por José Luis Alonso y Maribel Vázquez.

Más recientemente, Selier Abogados ha incorporado a profesionales como Rafael Villena, en calidad de socio, y Daniel López, asociado sénior.