

Análisis de la regla de la discrecionalidad empresarial en España

Introducción

La regla de discrecionalidad empresarial, conocida en inglés como "Business Judgement Rule" (BJR), es un principio del derecho corporativo que ampara las decisiones tomadas por los administradores de una empresa, brindándoles un margen de seguridad jurídica al actuar en el ámbito de su competencia. Para que dichas decisiones estén protegidas bajo esta regla, es imprescindible que sean adoptadas de buena fe, sin conflictos de interés, basándose en una información adecuada y siguiendo un procedimiento que garantice la diligencia debida. A pesar de su propósito, la aplicación de la BJR ha sido históricamente errática. Esto ha generado una percepción de enigmatismo en su interpretación jurídica, llegando a ser considerada una de las doctrinas más enigmáticas del derecho mercantil.

La BJR se consolidó en el sistema legal de Estados Unidos, adquiriendo especial notoriedad en el caso de *Aronson v. Lewis* de 1984, juzgado por el Tribunal Supremo de Delaware. En este litigio emblemático, se desestimó la demanda de un accionista que acusaba a los directores de Meyers Parking System Inc. de dilapidar los activos de la empresa al conceder un contrato de trabajo excesivamente beneficioso al CEO y fundador, Mr. Fink. El tribunal aplicó la BJR para presumir que los directores, al tomar decisiones corporativas, lo hacían informados, de buena fe y convencidos de que sus acciones favorecían el interés óptimo de la compañía.

Desarrollo Jurisprudencial en España:

Sentencia I - 6 de mayo de 1997 (EDJ 1997/2617)

La denuncia se centró en la discriminación por ejercer el derecho de huelga, tras negarse a transformar el contrato de la trabajadora de tiempo parcial a completo. Los participantes fueron la trabajadora, representada por la Procuradora de los Tribunales D^a Isabel Cañedo Vega, y la empresa "Centros Comerciales P., S.A.".

Esta petición fue denegada por la empresa tras la participación de la trabajadora en una huelga, lo que levantó sospechas de discriminación. El Tribunal Constitucional, aplicando la Business Judgment Rule, examinó si la decisión empresarial estuvo motivada por la participación en la huelga y, por lo tanto, fue discriminatoria. Se concluyó que la empresa no aportó justificaciones suficientes para negar la transformación del contrato, lo que indicaba una posible discriminación por ejercer el derecho de huelga. El fallo estimó el recurso de amparo de la trabajadora, reconociendo su derecho a no ser discriminada por ejercer su derecho de huelga y anulando la decisión empresarial como una vulneración de sus derechos fundamentales.

Sentencia II - 11 de Febrero de 2002 (EDJ 2002/3375)

El caso analizado trata sobre una demanda de amparo al Tribunal Constitucional por D^a Remedios, quien alegó discriminación por actividad sindical al no ser contratada indefinidamente tras finalizar su contrato en prácticas, a diferencia de otros trabajadores con situaciones similares o de menor antigüedad en "Agencia E., S.A.". La demandante había ejercido su libertad sindical, lo que implicó conflictos con superiores y contribuyó a su no contratación.

La aplicación de la BJR no es directamente mencionada en el resumen del caso. Sin embargo, el Tribunal Constitucional estimó el amparo, reconociendo la vulneración del derecho fundamental

a no ser discriminada por ejercer su libertad sindical. Esto implicó la anulación de la sentencia previa del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que había rechazado la discriminación sindical como causa del no recontrato. Se destacó que la empresa no proporcionó justificación objetiva y razonable que desvinculara la decisión de no contratación de la actividad sindical de la trabajadora, lo que subraya la importancia de fundamentar adecuadamente las decisiones empresariales para que no sean percibidas como discriminatorias o lesivas a los derechos de los trabajadores.

Conclusión:

En este estudio hemos explorado la integración de un marco legal en el sistema jurídico nacional que protege los intereses de los accionistas y otorga a los administradores un espacio de maniobra para decisiones estratégicas. Hemos analizado cómo esta normativa se ha puesto en práctica a través de decisiones judiciales y legislación, evidenciando la adaptabilidad y eficiencia de nuestro marco legal.

Bibliografía

1. **Romero Consultores.** "Discrecionalidad Empresarial (Business Judgment Rule)." M Romero Consultores. [Online]. Disponible en: <https://mromeroconsultores.es/blog/discrecionalidad-empresarial-business-judgment-rule/>
2. **Osborne Clarke.** "La 'business judgement rule' como mecanismo de limitación de la responsabilidad de los administradores en la toma de decisiones." [Online]. Disponible en: <https://www.osborneclarke.com/es/insights/la-business-judgement-rule-como-mecanismo-de-limitacion-de-la-responsabilidad-de-los-administradores-en-la-toma-de-decisiones>
3. **YouTube.** "The Business Judgement Rule." [Online]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=25MC7hIZcos>
4. **Vlex.** "Extinción del reclamo por prescripción (MA 1969, 59)." [Online]. Disponible en: <https://vlex.es/vid/extincion-reclamo-prescripcion-ma-1969-59-15068822>
5. **Grafiati.** "Bibliographies: 'Emissions'." [Online]. Disponible en: <https://www.grafiati.com/en/literature-selections/emissions/>