

# Democratizando a las Empresas

*–Piedra Angular de la Prosperidad Compartida y Sostenible*

Isabelle Ferreras

**N**os enfrentamos a un dilema al considerar el futuro de la política. Algunos sostienen que la sostenibilidad medioambiental es un obstáculo para la prosperidad compartida, y la tachan de elitista y demasiado costosa, argumentando que sólo es posible un amplio acceso a los puestos de trabajo, a los alimentos y a la vivienda si se deja de lado la preocupación por el medio ambiente, lo cual, dado el estado actual de nuestro planeta, es una auténtica locura. Otros consideran que las medidas de protección del medio ambiente deben primar sobre todo lo demás, incluso a costa de los más pobres. Por si fuera poco, los extremistas que actualmente arrasan en las elecciones de muchos países amenazan el futuro de la propia democracia. Estas cuestiones son tan apremiantes que es fácil caer en un debate sobre cuál es la más urgente. La urgencia siempre ha hecho que la restricción externa, ya sea por parte de organismos reguladores y gobiernos estatales fuertes o por medio de la fuerza, la coerción y las concentraciones de autoridad, sea más aceptable e incluso atractiva. La democracia puede ser una buena idea cuando las cosas van bien para el pueblo, pero cuando el futuro parece incierto y peligroso, el canto de sirena del líder poderoso se vuelve casi irresistible. Este ensayo argumentará que es posible responder a las preocupaciones de los ciudadanos sobre estos temas, y el cuidado del planeta, de una manera totalmente diferente: ampliando la democracia en las grandes empresas transnacionales para construir una especie de restricción interna a su comportamiento y decisiones. Argumentaré que al abordar lo que he llamado la "intuición de justicia democrática" de los trabajadores<sup>1</sup> -es decir, su sensación de su



Photo by ArtTower on Pixabay —

[\(Mechanical Bull Rental Fort Worth \(8/12/25\)\)](#)

<sup>1</sup> ↪ Las ideas presentadas aquí, en particular la perspectiva de que el trabajo es una experiencia expresiva, la empresa una entidad política, y el capitalismo un tipo específico de régimen político de gobierno, y la historia del bicameralismo como relevante para la visión de la reforma del gobierno de las empresas se ha desarrollado en mi propia investigación. Para una visión general, véase (Ferreras 2017).

derecho a opinar sobre sus vidas y su futuro dentro y fuera del lugar de trabajo- podemos construir un mundo más democrático y más próspero y sostenible a la vez.

Mientras se avecina un desastre ecológico y los Estados se apresuran a evitarlo, la idea de la restricción externa, de "obligar" a las personas y a las empresas a comportarse de forma sostenible, se presenta a menudo como el único

*Los Estados han tratado de imponer restricciones externas a las actividades de las empresas, buscando formas de incitarlas a cumplir con el objetivo de descarbonizar completamente sus operaciones.*

camino a seguir. Al fin y al cabo, ¿no tenemos -tanto las personas como las empresas- demasiada tentación de sacrificar la sostenibilidad a largo plazo por los beneficios inmediatos? Los seres humanos -sobre todo cuando nos organizamos en empresas con ánimo de

lucro- carecemos de autocontrol, previsión y conocimientos para el tipo de planificación estratégica ambiciosa que implica la sostenibilidad. Hasta ahora, las formas en que nuestras sociedades democráticas han abordado la cuestión de la transición de nuestra economía a un régimen de producción post-carbón reflejan esto. Los Estados han tratado de imponer restricciones externas a las actividades de las empresas, buscando formas de incitarlas a cumplir con el objetivo de descarbonizar completamente sus operaciones. El Acuerdo de París, en su identificación de normas y objetivos precisos, da pie a la idea de que tales restricciones externas son posibles. El Sistema de Comercio de Emisiones de la Unión Europea, que se puso en marcha en 2005 y que fija el precio de las emisiones de gases de efecto invernadero para reducirlas, es otro ejemplo de restricciones externas, que deja a las empresas en libertad de orientar sus inversiones como deseen para cumplir las normas de emisiones. Esta línea de pensamiento se ha llevado a veces al extremo: los llamamientos a una dictadura global o ecológica verde se hicieron ciertamente más fuertes a principios del siglo XXI (Radcliffe 2000), y podrían volver. Pero no son nuevas: hace cuatro décadas, Hans Jonas (1985) planteó que los seres humanos podrían necesitar una "dictadura benévola" para salvarse de su propia debilidad por el pensamiento a corto plazo y su incapacidad para afrontar el futuro y cesar su comportamiento destructivo hacia el planeta y otras especies.

La mayoría de las críticas a la actual normativa medioambiental de las empresas -entre los que la apoyan- se centran en la falta de mecanismos de cumplimiento o señalan que, sencillamente, no es lo suficientemente estricta como para reducir las emisiones a un ritmo lo suficientemente rápido como para llegar a cero a tiempo de salvar el medio

*Las instituciones políticas de las democracias capitalistas no se extienden a nuestra economía, cuando deben hacerlo si queremos salvar nuestro planeta y convivir equitativamente y bien.*

ambiente.<sup>2</sup> En este ensayo, sin embargo, sostengo que parte del problema real proviene del hecho de que las restricciones externas a la actividad de las empresas no están actualmente equilibradas con las internas, lo que podemos lograr si logramos la transición de la forma dominante de gobierno

corporativo a una estructura de poder democratizada dentro de las empresas. Las limitaciones externas nunca serán suficientes para cumplir las condiciones de una prosperidad compartida y sostenible, debido a la naturaleza de la empresa, en sus dos dimensiones: cómo se gobierna y la lógica del trabajo que tiene lugar en ella.

En este ensayo se argumenta que lo que necesitamos es más democracia, no menos, pero no en las formas que estamos acostumbrados a que adopte la democracia, dentro de los límites de su ámbito tradicionalmente llamado "político".

Creo que es porque las instituciones políticas de las democracias capitalistas, tal y como existen actualmente, no tienen

<sup>2</sup> ↪ Queda fuera de la competencia del autor entrar en una discusión sobre el calendario adecuado, y si las directrices del IPCC tienen autoridad y deben tener prioridad. Según muchos, el calendario de la UE es demasiado optimista y debería limitarse a 2030, en lugar de su objetivo actual de 2050. Además, el precio por tonelada de CO<sub>2</sub> es actualmente demasiado bajo para que funcione como incentivo para el cambio en las empresas, y debería aumentarse si se quiere que el sistema sea realmente eficaz.

en cuenta las necesidades de sus comunidades y entornos en los que nos encontramos, en nuestro actual estado de cosas, y que los seres humanos necesitan más poder, no menos, si quieren salvarse de la injusticia y de su incapacidad para afrontar el futuro. Concretamente, porque las instituciones políticas de las democracias capitalistas no se extienden a nuestra economía, cuando deben hacerlo si queremos salvar nuestro planeta y convivir equitativamente y bien. Para ello, este ensayo esbozará una propuesta sobre cómo ampliar el ejercicio de la democracia en nuestra vida cotidiana mediante la democratización de las grandes empresas.

Para que las empresas aporten su propia contribución a la prosperidad compartida y sostenible, tal y como plantea Jackson (2009, 2017), es necesaria una nueva estructura para gobernarlas: una que represente los intereses de todos los que invierten en ellas, tanto los que invierten su trabajo como los que invierten su capital. Esa estructura es lo que he llamado bicameralismo económico. Hasta que las empresas no aborden la desigualdad fundamental que subyace en su gobierno (la estructura de poder que pone al consejo de administración, como representante de los inversores de capital, a cargo de las decisiones relativas a la gobernanza, y excluye a sus inversores de trabajo, es decir, a los trabajadores), seguirán operando con un modelo esencialmente extractivo que trata todo por igual -consideremos los términos recursos ambientales y humanos- como instrumentos para maximizar los rendimientos del capital (Méda 2013, Jany-Catrice y Méda 2016). La desigualdad en el gobierno de las empresas se debe a un malentendido fundamental de la naturaleza de la empresa-lo que he llamado la *reductio ad corporationem* (Ferrerías 2017), y que explicaré más adelante. Esto, a su vez, ha conducido a una economía que se gobierna de forma muy parecida a una Inglaterra gobernada únicamente por una Cámara de los Lores propietaria. No parece razonable esperar que seguir con el modelo de gobierno firme -que nos llevó a las circunstancias actuales- nos lleve a algún lugar diferente en el futuro. ¿Cómo puede esperarse que la misma estructura de poder que construyó la economía del carbón construya la economía del post-carbón?

El plan bicameral puede verse como un plan de transición hacia empresas totalmente democratizadas, cooperativas y propiedad de los trabajadores. Este es un ideal muy antiguo, tan antiguo como el capitalismo, pero actualmente carecemos de un plan para la transición activa de las empresas capitalistas existentes hacia ese ideal. El bicameralismo económico para las empresas puede considerarse un paso intermedio, una "utopía real" (Wright 2010), una institución puente que conduce hacia el ideal de prosperidad compartida y sostenible.

Las cuatro partes de este ensayo presentarán una nueva forma de entender las empresas, de democratizar el gobierno corporativo, la cual sostengo que es la restricción interna necesaria para complementar las muy necesarias restricciones ambientales externas si queremos alcanzar nuestros objetivos climáticos y, más ampliamente, generar una prosperidad compartida y sostenible.

Empezaré explicando la lógica del trabajo contemporáneo, y luego introduciré la empresa como entidad política, mostrando que las empresas corporativas, tal y como se gestionan actualmente, se entienden mejor como gobiernos monocamerales gobernados por los inversores de capital, sin la representación del otro "electorado" principal de la empresa: los trabajadores. Una vez sentadas estas bases, terminaré detallando la transición hacia adelante, que es posible gracias al "bicameralismo económico". Aunque las conexiones entre la sostenibilidad social y la democratización de las empresas son bastante directas, este enfoque puede parecer un camino tortuoso para evitar el desastre medioambiental que se avecina. Sin embargo, hoy sabemos que el 71% de toda la contaminación proviene de las 100 mayores empresas del mundo.<sup>3</sup> Es mucho más probable que los trabajadores vivan donde trabajan que los

<sup>3</sup> ↪ Véase el informe Carbon Majors, actualizado por última vez en agosto de 2018: [www.climateaccountability.org](http://www.climateaccountability.org)

inversores de capital vivan donde invierten, e incluso sin esta consideración geográfica suelen tener mucho menos acceso al tipo de riqueza y movilidad que les permitiría huir o protegerse de los daños medioambientales. Por lo tanto, sostengo que identificar una forma de involucrarlos en el gobierno de las empresas no sólo es una manera de reparar una injusticia inherente a la forma actual de gobernar las empresas, sino que abre la puerta a una mayor sostenibilidad

*Con pocas excepciones, su voz se ha expresado a través de los sindicatos, que son externos a las empresas y se perciben como un papel adverso al de la dirección, que es designada por los accionistas de la empresa.*

social, como parte de una agenda más amplia de prosperidad sostenible y compartida. Con unas limitaciones externas adecuadas expresadas en forma de objetivos específicos y un calendario para descarbonizar la economía, la democratización del

gobierno interno de las empresas es también un medio para garantizar que las cuestiones medioambientales se aborden de forma más rápida y justa.

## ¿Por Qué Incluir a los Trabajadores en el Gobierno de las Empresas?

En las empresas gobernadas tradicionalmente, los trabajadores han tenido, como mucho, una pequeña participación en las decisiones que afectan a su vida laboral y a su futuro. Con pocas excepciones, su voz se ha expresado a través de los sindicatos, que son externos a las empresas y se perciben como un papel adverso al de la dirección, que es designada por los accionistas de la empresa. Dado que la existencia de una empresa depende por igual de los trabajadores y de los inversores de capital, y antes de responder a la pregunta de por qué los trabajadores deben ser incluidos en el gobierno de la empresa, consideremos brevemente la pregunta opuesta: ¿por qué no incluir a los trabajadores? Por supuesto, hay muchas respuestas a esta pregunta, pero me centraré en una, que es la forma instrumental en que se ha considerado el trabajo y los trabajadores en la sociedad industrial, una visión que es defectuosa y anticuada por una serie de razones.

En el régimen de producción industrial tradicional, la división del trabajo inspirada en el taylorismo y la gestión científica se consideraba fundamental para la organización eficiente de la producción. Los trabajadores estaban allí para suministrar su mano de obra, por lo que sólo se esperaba (o se consideraba que estaban cualificados) que los trabajadores cuyo trabajo incluía la gestión y la supervisión de alto nivel participaran en las principales decisiones relativas a la función y el futuro de la empresa. El trabajo de la alta dirección y de los ingenieros clave era supervisar el proceso de trabajo; todos los demás tenían otra cosa que hacer. Según esta visión, era una pérdida de tiempo involucrar a personas con otras funciones laborales en el trabajo de gobernar: los operarios de las excavadoras excavaban, los batidores de aletas volteaban aletas y los directivos gestionaban. Mezclar sus funciones laborales se consideraba una pérdida de tiempo.

Hoy en día, los límites de esta visión instrumental del trabajo se hacen evidentes. Nuestras economías occidentales están fuertemente basadas en los servicios, más del 75% de los puestos de trabajo son de servicios, lo que significa que están impulsados en gran parte, y a todos los niveles, por el conocimiento y la interacción humana. Por tanto, el vínculo entre el éxito de las empresas y la motivación de sus empleados es mucho más directo y visible que antes. Como señaló Sabel (1994) hace más de dos décadas, la resolución de problemas en la empresa contemporánea requiere en la mayoría de los casos que se reúnan la concepción y la ejecución, que el enfoque taylorista dividía. Para una empresa centrada en algún grado en el servicio, el rendimiento y la innovación, los empleados no son sólo un factor de producción entre otros: son su fuerza motriz.

Además del problema de la equidad que plantea este enfoque (del que hablaré más adelante), la idea de que el conocimiento de la empresa, de lo que ofrece y de cómo lo ofrece (y por tanto de la forma en que mejor debería

gestionarse) puede dividirse de algún modo y asignarse a un único tipo de trabajador, está perdiendo rápidamente su significado y utilidad. Las empresas, cada vez más, lo reconocen: Un estudio de la creciente literatura sobre la gestión del talento muestra que el rendimiento de los empleados depende de que se sientan implicados en las tareas que realizan.<sup>4</sup> Las críticas a las formas contemporáneas y renovadas de taylorización se han centrado en una visión errónea de los trabajadores como meros engranajes de ruedas bien diseñadas para denunciar los efectos nocivos de esta visión sobre los trabajadores,<sup>5</sup> pero a menudo prestan muy poca atención al hecho de que estas formas también son perjudiciales para las empresas.

Se ha demostrado ampliamente (y está claro para cualquiera que lo haya llevado a cabo) que no existe el trabajador-como-engranaje: los trabajadores son humanos, y su trabajo, por poco cualificado o repetitivo que sea, nunca puede

*Todo su propia humanidad es fundamental tanto para su experiencia de trabajo como para su capacidad de realizarla. Esta es, de hecho, la base del argumento para que los trabajadores sean llamados inversores laborales.*

reducirse totalmente a esos términos alienantes. Una vez más, el auge de la economía de los servicios ha dejado esto muy claro: incluso en los trabajos de servicios de baja cualificación, los empleados no pueden comprender adecuadamente los problemas

que deben resolver sin imaginarse a sí mismos en el lugar de sus clientes, es decir, sin emplear todas las dimensiones de su ser humano. Para las personas que realizan trabajos que estamos acostumbrados a definir como significativos, como los médicos, los profesores o los científicos, esto puede parecer obvio. Pero la investigación sociológica, incluida la nuestra sobre el trabajo de las cajeras de los supermercados, demuestra que esto es cierto incluso para los trabajadores que realizan trabajos poco cualificados, repetitivos y agotadores, sin oportunidad de progresar en su carrera o de acceder a una escala laboral (Ferrerías 2007). Toda su propia humanidad es fundamental tanto para su experiencia de trabajo como para su capacidad de realizarla. Esta es, de hecho, la base del argumento para que los trabajadores sean llamados inversores laborales (Ferrerías 2012 y 2017): no solo invierten su propia educación y habilidades en sus trabajos -como la literatura sobre el capital humano ha documentado durante años-, sino que literalmente invierten sus cuerpos y lo mejor de sus mentes cuando participan en la resolución de problemas en el lugar de trabajo. Desde el trabajo seminal de Hochschild (1983), esto se ha denominado trabajo emocional, y su existencia, junto con los problemas psicológicos relacionados con el trabajo que puede generar, ha sido bien documentada por los psicólogos (Dejours, Deranty, Renault, Smith 2018). Cuanto más ignoran los empleadores este aspecto del trabajo y siguen la visión taylorista de los trabajadores como engranajes, más aumentan la rotación, los días de enfermedad, las lesiones relacionadas con el trabajo, las enfermedades mentales y el agotamiento de los trabajadores, todo lo cual debilita el rendimiento y supone una grave amenaza para el flujo de trabajo, la prestación de servicios y la capacidad de innovación general de la empresa.

Los trabajadores no son instrumentos, ni tampoco ven su trabajo como algo "instrumental": una amplia investigación en sociología, psicología y antropología del trabajo ha demostrado que la actitud de las personas hacia el trabajo va mucho más allá de la noción de que el trabajo es algo que realizan sólo para recibir un salario.<sup>6</sup> Ciertamente, los trabajadores

<sup>4</sup> ↪ Sobre las prácticas de participación de los trabajadores desarrolladas por las empresas innovadoras en la última década, véanse las prácticas inspiradas en las empresas autodefinidas como "liberadas" (Carney y Getz 2009) y las organizaciones "reinventadas" (Laloux 2014) que impulsan procesos de toma de decisiones más horizontales, así como la "sociocracia" y la "holocracia" como modos de autogestión. Para conocer las pruebas empíricas y crecientes de esta realidad, véase el Informe How 2016 (<https://howmetrics.lrn.com>). Basado en datos exhaustivos recogidos de 16.000 empleados en 17 países, los datos muestran que las organizaciones autogestionadas organizadas según algunas de las prácticas que acabamos de mencionar superan a sus pares y generan una mayor satisfacción de los trabajadores.

<sup>5</sup> ↪ La más popular ha sido la crítica de Graeber (2018) a los "trabajos de mierda". Informada por la concepción de Habermas (1971) de la emancipación como un interés constitutivo del conocimiento para las ciencias críticas, la perspectiva de nuestro propio trabajo, inspirada en el enfoque anti-cínico de las Utopías Reales de Erik Olin Wright, ve a los científicos sociales como responsables de identificar el potencial contenido en la realidad, por muy oscuro que sea, y ayudar a que florezca.

<sup>6</sup> ↪ De hecho, la investigación ha demostrado que por encima de un determinado umbral, el valor nominal de la compensación, incluso el aumento de la misma, no tiene ningún impacto en el rendimiento de los trabajadores. Véase (Pink 2009).

definen el trabajo en parte como "ganar dinero para poder satisfacer [...] necesidades fuera del trabajo". Sin embargo, al mismo tiempo, los individuos perciben su relación con el trabajo en términos expresivos de significado: proporciona inclusión social, sensación de utilidad, sensación de independencia, sensación de servicio prestado o sensación de dominio; es decir, satisfacción por las tareas realizadas combinada con alguna forma de autonomía (véase Ferreras 2007, 2012; Pink 2009; Méda y Vendramin 2017; Gheaus y Herzog, 2016). Las empresas sofisticadas son cada vez más conscientes de ello: esperan altos niveles de compromiso, motivación y lealtad de muchos de sus trabajadores, y a menudo les ofrecen una gran autonomía para fomentar estas cualidades. Pero la autonomía que se da a los trabajadores, incluso a niveles altos de habilidad y cualificación, está relacionada con la gestión de su trabajo (cuestiones relacionadas con la programación, la fijación de tareas, la organización, el ritmo de trabajo, etc.), no con el gobierno de su lugar de trabajo (los objetivos, las prioridades y el enfoque estratégico de su lugar de trabajo en su conjunto). Esto se debe a que tanto la tradición liberal como la teoría social crítica no han ampliado el alcance de la esfera pública para incluir a la empresa;<sup>7</sup> no han tenido en cuenta las formas en que las identidades de los trabajadores como ciudadanos de la esfera pública pueden afectar a sus actitudes hacia su trabajo.

Como ciudadanos, esperan ser tratados con igualdad y tener voz en las decisiones que afectan a su vida y a su futuro. Como destaco en mi propia investigación, lo que está en el centro de la experiencia laboral son las propias opiniones de las personas sobre la justicia y la equidad (Ferreras 2007, 2012, 2017).<sup>8</sup> Además, las cuestiones que los empleados se sienten capacitados para abordar (y para abordar bastante públicamente) parecen estar evolucionando en su alcance. En los últimos meses, solo en 2018, han surgido debates internos en el seno de varias grandes empresas en los que los empleados expresaron su oposición a sus propios altos cargos en relación con la naturaleza expresiva de su trabajo y su lugar en una sociedad justa. En mayo, miles de empleados de Google escribieron a su consejero delegado, Sundar Pichai, y le pidieron que abandonara el "Proyecto Maven", que suministraba inteligencia artificial a un programa de drones del Pentágono.<sup>9</sup> Docenas de empleados dimitieron en señal de protesta. En junio, los empleados de Microsoft protestaron contra un contrato con la Agencia de Inmigración y Aduanas de Estados Unidos por su política inhumana de separar a los niños de sus padres.<sup>10</sup> En agosto, los empleados estadounidenses de Twitter se opusieron a los procesos opacos que rodean las decisiones de cierre de cuentas por contenido inapropiado.<sup>11</sup> En noviembre, los empleados de Google organizaron la primera huelga transnacional de la historia de la empresa, expresando su condena a la gestión de los altos cargos del acoso sexual, el racismo sistémico y la desigualdad de género que supuestamente han asolado la organización, y pidiendo un "cambio real". Miles de empleados se reunieron ante las oficinas de Google en San

<sup>7</sup> ↪ Se ha prestado cierta atención renovada a la cuestión. Véase, en particular, Anderson 2017; Blanc y Al-Amoudi 2013; Dejours, Deranty, Renault y Smith, 2018; Herzog, 2018; Néron 2013.

<sup>8</sup> ↪ Destaca especialmente el ejemplo de Google, que creó un grupo interno para aprender más sobre el trabajo en equipo y la mejor manera de crear equipos productivos. "El proyecto, conocido como Proyecto Aristóteles, duró varios años e incluyó entrevistas con cientos de empleados y el análisis de datos sobre las personas de más de 100 equipos activos en la empresa. Los Googlers se esforzaron por encontrar una fórmula mágica -la mezcla perfecta de individuos necesaria para formar un equipo estelar- pero no era tan sencillo. "Estábamos muy equivocados", dijo la empresa, y finalmente concluyeron, en contra de sus propias expectativas, que "los mejores equipos respetan las emociones de los demás y son conscientes de que todos los miembros deben contribuir a la conversación por igual. Tiene menos que ver con quién está en un equipo, y más con cómo los miembros de un equipo interactúan entre sí". (<https://qz.com/work/625870/after-years-of-intensive-analysis-google-discovers-the-key-to-good-teamwork-is-being-nice/>) Estas conclusiones son claras: la expectativa de igualdad como principio fundamental para organizar la "conversación" y las "contribuciones" habla de cómo el trabajo es fundamentalmente una experiencia que moviliza las concepciones de (in)justicia democrática de las personas.

<sup>9</sup> ↪ "Creemos que Google no debería estar en el negocio de la guerra", afirmaron sus empleados en una carta publicada por el New York Times: <https://www.nytimes.com/2018/04/04/technology/google-letter-ceo-pentagon-project.html?rref=collection%2Fsectioncollection%2Ftechnology&action=click&contentCollection=technology&>

<sup>10</sup> ↪ "Como personas que construyen las tecnologías de las que se beneficia Microsoft, nos negamos a ser cómplices", dicen los empleados en la carta, obtenida por el Seattle Times. "Formamos parte de un movimiento creciente, compuesto por muchos en toda la industria que reconocen la grave responsabilidad que tienen los que crean tecnología poderosa para garantizar que lo que construyen se utiliza para el bien, y no para el daño". <https://www.seattletimes.com/business/microsoft/microsoft-employees-call-on-company-to-cancel-contract-with-ice/> 19 de junio de 2018

<sup>11</sup> ↪ <https://www.wsj.com/articles/inside-twitters-long-slow-struggle-to-police-bad-actors-1535972402>

Francisco, Nueva York, Dublín, Londres, Zúrich, Haifa, Tokio y Singapur.<sup>12</sup> Estos movimientos hablan de la centralidad de las concepciones de justicia en la experiencia laboral de los trabajadores.<sup>13</sup>

He llamado a la expectativa de los trabajadores de que deben ser tratados como ciudadanos iguales en el lugar de trabajo la "intuición crítica de la justicia democrática" (Ferrerías 2012, 2017). Utilizo este término en la tradición de las ciencias sociales críticas, y de la Escuela de Frankfurt en particular, para describir la noción de que los trabajadores

*Por muy resignados que estén los trabajadores a la realidad del contrato de trabajo en nuestras "democracias capitalistas", el ideal democrático en el que se basan nuestras sociedades democráticas deja entrever una cuestión inquietante: una expectativa de voz no expresada de viva voz.*

quieren ser tratados de acuerdo con la simple norma del primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: "iguales en dignidad y derechos". Como "iguales en dignidad" también son iguales "en derechos": los trabajadores no dejan de esperar ser ciudadanos cuando entran en sus lugares de trabajo, y su expectativa de que deben ser escuchados y representados no disminuye ni

queda en suspenso cuando están en el trabajo. Aunque en la actualidad no existe ninguna garantía de que esta norma se aplique en el lugar de trabajo, forma parte de la ciudadanía que los trabajadores comparten con todos los que dan vida a la empresa -director, gerente, trabajador-. Por muy resignados que estén los trabajadores a la realidad del contrato de trabajo en nuestras "democracias capitalistas" (Cohen y Rogers 1983), el ideal democrático que sustenta nuestras sociedades democráticas deja entrever una cuestión inquietante: una expectativa de voz no expresada de viva voz.<sup>14</sup>

Cuando la intuición crítica de la justicia democrática no se reconoce en el lugar de trabajo, surge una gran tensión, a veces no expresada, ciertamente subestimada, pero claramente sentida, quizás con mayor intensidad en nuestras democracias capitalistas. Vivir en una democracia capitalista significa vivir esta gran tensión entre nuestra intuición crítica de la justicia democrática y las estructuras de poder del capitalismo.<sup>15</sup> Y eso tiene un gran poder destructivo, no para destruir el capitalismo a corto plazo, sino para destruir la democracia. Cuando las democracias no cumplen su promesa de igualdad, los ciudadanos pierden la fe en ellas y recurren a dictadores y demagogos, una reacción que se intensifica entre los trabajadores en lugares de trabajo altamente vigilados y no democráticos.<sup>16</sup> Por el bien de la eficiencia y la motivación, de la prosperidad compartida y sostenible, y por el bien del futuro de nuestras democracias, es hora de considerar la extensión (Wright 2010) de los principios del gobierno democrático al espacio no democrático de la empresa.

<sup>12</sup> ↪ <https://www.theguardian.com/technology/2018/nov/01/google-walkout-global-protests-employees-sexual-harassment-scandals>

<sup>13</sup> ↪ Basado en una extensa investigación de más de 35.000 líderes y entrevistas con 250 ejecutivos de nivel C dirigidas por Rasmus Haugaard y Jacqueline Carter, *The Mind of the Leader*, que acaba de salir de Harvard Business Review Press (2018), concluye que "las organizaciones y los líderes no están satisfaciendo las necesidades humanas básicas de los empleados de encontrar significado, propósito, conexión y felicidad genuina en su trabajo. El 77% de los líderes piensan que hacen un buen trabajo para comprometer a su gente, mientras que el 88% de los empleados dicen que sus líderes hacen un mal trabajo con el compromiso, y el 65% de los empleados renunciaría a un aumento de sueldo para ver a sus líderes despedidos." Esto dice mucho de hasta qué punto los empleados anteponen sus propias concepciones de la justicia al beneficio económico. No es de extrañar que las soluciones propuestas en la literatura empresarial estén centradas en el individuo (cada vez más formación en liderazgo...), y nunca en las estructuras.

<sup>14</sup> ↪ Véase el estudio más completo realizado en Estados Unidos sobre las expectativas de los trabajadores estadounidenses en materia de representación y participación en el trabajo (Freeman & Rogers 2006). Un dato llama la atención: en Estados Unidos, que tradicionalmente se considera bastante hostil a los sindicatos, la sindicación ha descendido ahora por debajo del 7% en el sector privado, pero en el momento de la encuesta estaba en torno al 10. Sin embargo, el 90% de los trabajadores estadounidenses se declaran a favor de una forma de organización independiente para los empleados de sus empresas, cuyo objetivo sería representar a los trabajadores y comunicar sus puntos de vista a la dirección.

<sup>15</sup> ↪ Estoy de acuerdo con los marxistas sobre la naturaleza potencialmente destructiva de las contradicciones internas del capitalismo. Sin embargo, difiero de Marx o de la Escuela de Frankfurt en que no veo la democracia como una capa ideológica superpuesta a la estructura capitalista de la sociedad. Más bien, la veo como una alternativa completa, como un potencial apuntado por una viva intuición crítica que desafía el actual ordenamiento de las fuerzas sociales dentro del sistema capitalista y que, por lo tanto, tiene un poderoso poder subversivo contra el statu quo.

<sup>16</sup> ↪ Coutrot (2018) analizó el comportamiento de los trabajadores a la hora de votar en las últimas elecciones presidenciales de 2017 en Francia, y descubrió que los votantes cuyo trabajo estaba estrechamente vigilado y controlado (es decir, que tenían poca o ninguna autonomía en la forma de organizar su trabajo) eran significativamente más propensos a votar por la candidata de extrema derecha Le Pen o a abstenerse de votar.

## La Justificación Jurídica y Política Para Cambiar el Gobierno de la Empresa

Antes de llegar a la pregunta crucial de "¿cómo?" me gustaría dedicar un momento a señalar las justificaciones políticas, sociológicas y jurídicas de este paso adelante en la forma de gobernar las empresas. Como demuestran las consideraciones anteriores, no podemos entender lo que es una empresa si limitamos nuestra visión a las personas que trabajan a sus dimensiones económicas. Su realidad sociológica y su realidad jurídica -su realidad humana- no pueden descuidarse. En términos sociológicos, he demostrado (Ferrerías 2017) que la mejor manera de considerar una empresa es como una entidad política cuya existencia depende de las decisiones continuas sobre los objetivos de las acciones coordinadas que se llevan a cabo en ella, que están vinculadas a cuestiones de eficiencia y justicia. Depende de dos grandes formas de inversión: el capital y el trabajo. La empresa es una entidad que afecta a la vida de muchas personas, incluidos los consumidores y los miembros de la comunidad cuya proximidad física significa que están afectados por sus actividades. Más allá de la amplia posibilidad de impacto de la empresa, las dos clases de inversores forman los dos grupos clave de la empresa. Sus inversiones son mutuamente dependientes: sin uno u otro, la empresa dejaría de funcionar.

La forma en que se gobiernan actualmente las empresas no aborda esta realidad sociológica. Y lo que es más importante, tampoco aborda la realidad jurídica. Como han señalado estudiosos de la empresa, como Robé (2011), las empresas y las corporaciones pertenecen a una clase de entidad que no es propiedad de nadie. Dado que los términos "corporación" y "empresa" se confunden a menudo, permítanme explicar brevemente que una corporación es, en términos legales, simplemente un vehículo para organizar a los inversores de capital (Robé 2011). La corporación es una parte, pero no toda, de la entidad más amplia que es la empresa, que incluye a todos los que participan en las actividades de las que depende su existencia (inversores de capital, inversores de mano de obra y clientes, proveedores, etc.). Desde el punto de vista jurídico, ni la empresa ni la corporación, como ya se ha dicho, pueden pertenecer a nadie.

*Hasta ahora, la corporación se ha erigido en una especie de representante de la empresa, ungida como el recipiente que alberga la personalidad jurídica que hace posible el funcionamiento de una empresa en nuestros sistemas sociales y jurídicos. Pero esto no es más que una convención históricamente contingente.*

Las acciones de una empresa pueden comprarse y venderse, cotizarse y descotizarse, y es posible saber con exactitud quién las posee, pero esto no es cierto para la empresa en sí: jurídicamente, una empresa es su propia entidad jurídica, y no es propiedad de nadie (Robé 1999, 2011).<sup>17</sup> Si el concepto de propiedad a nivel de la entidad no puede aplicarse a la corporación, es aún menos

aplicable a las empresas, que, curiosamente, no tienen una existencia real bajo la ley.

<sup>17</sup> ↪ Nótese que esto es inadecuado discutir la cuestión de las empresas en términos de derechos de propiedad: aunque la teoría económica se refiere a los propietarios de una empresa, las empresas, al igual que las corporaciones, quedan fuera del ámbito del concepto de propiedad. Como ha demostrado Robé, es empíricamente erróneo y jurídicamente infundado describir las empresas como si tuvieran "propietarios", como dice la teoría económica: las acciones de una corporación son propiedad de sus accionistas. Y, sin embargo, esta realidad jurídica ha pasado completamente desapercibida incluso para los economistas más distinguidos del mundo, que siguen basando sus teorías económicas "de la empresa" en la falacia de que tiene propietarios. En su discurso de aceptación del Nobel de 2016, por ejemplo, Oliver Hart, habló de los "derechos de control" del "propietario de la empresa." Movilizándose hacia el concepto de Habermas de los intereses constitutivos del conocimiento a los que sirve la ciencia, es razonable preguntarse a qué intereses sirve el mantenimiento de esta falacia (Habermas 1971).

Hasta ahora, la corporación se ha erigido en una especie de representante de la empresa, ungida como el recipiente que alberga la personalidad jurídica que hace posible el funcionamiento de una empresa en nuestros sistemas sociales y jurídicos. Pero esto no es más que una convención históricamente contingente.<sup>18</sup>

En esta intersección, señalaré otra entidad de la que nadie es dueño: el Estado.<sup>19</sup> Las corporaciones, al igual que los Estados, tienen tribunales especiales, cortes y sistemas de arbitraje a través de los cuales se resuelven sus problemas y se escuchan sus voces. Son "entidades reales" distintas (Chassagnon 2011), dotadas de personalidad jurídica. Aquí, la distinción entre una corporación y una empresa adquiere una importancia crítica: la estructura de poder de la corporación recae únicamente en los accionistas, no en la totalidad de la empresa. Sólo los inversores de capital están representados en su sistema de representación: la doctrina jurídica empresarial se refiere a ella como "democracia de los accionistas". Por supuesto, algunos otros actores, como el presidente del consejo de administración de la empresa y los

*No hay nada terriblemente chocante en la idea de que las empresas, como vehículos de inversión de capital, estén gobernadas por personas cuya principal relación con la empresa, a través de esa empresa, es instrumental y financiera.... Lo que resulta chocante es que sólo los inversores de capital se hayan asegurado el derecho político de gobernar las empresas por sí mismos.*

miembros de su comité ejecutivo (director general, director financiero, director de operaciones, etc.) tienen potencialmente una gran influencia en la vida de la empresa y en la forma en que ésta la dirige. Sin embargo, cuando se analiza la estructura de poder de la empresa, la intención de su diseño institucional es poner el poder en manos de los accionistas. La ideología del valor para el accionista -apoyada por la "teoría económica de la empresa" neoclásica- ha tratado de hacer realidad ese sueño. Con la financiarización de la economía en las últimas cuatro

décadas, la realidad se ha ido pareciendo cada vez más a este sueño, tendiendo a la verdadera realización de la *reducción ad corporationem*, de la que la economía de plataforma es el ejemplo más plenamente realizado.

¿Y la empresa en su conjunto? ¿Y las personas que trabajan en ella? ¿Las comunidades afectadas por sus operaciones? ¿Los clientes que compran los bienes que produce? ¿Quién tiene derecho a tener voz en la vida de la empresa? Una vez señalada esta distinción crucial entre la realidad jurídica de la empresa y la realidad sociológica y económica que no abarca, queda claro que la empresa, aunque es un elemento importante de la misma, no puede describir la entidad más amplia y real de la empresa. No hay nada terriblemente chocante en la idea de que las empresas, como vehículos de inversión de capital, estén gobernadas por personas cuya principal relación con la empresa, a través de esa empresa, es instrumental y financiera. Las decisiones que toman, lógicamente, reflejan la visión instrumental dominante en la inversión de capital, de beneficio y rendimiento, y excluyen las consideraciones que no son congruentes con esa visión, ya sean sociales o medioambientales. Lo que resulta chocante es que sólo los inversores de capital se hayan asegurado el derecho político de gobernar las empresas por sí mismos. Todavía no se ha concedido un derecho equivalente a los trabajadores, de los que las empresas dependen igualmente para su existencia.<sup>20</sup> Esto es antidemocrático en el mejor de

<sup>18</sup> ↪ Para más información sobre la historia y la teoría política de la empresa, véase el innovador trabajo de Ciepley (2012). La perspectiva que aquí se propone se basa en una teoría política de la empresa (Ferrerías 2012, 2017), que, al abarcar la historia de las relaciones industriales, ofrece una perspectiva algo diferente del enfoque de Ciepley sobre una teoría política de la corporación. Nuestra propia perspectiva toma en serio la *Reductio ad Corporationem* (Ferrerías 2017), y en lugar de sugerir que salvemos a la corporación de sus inversores de capital, sugiere que completemos el proceso de organizar su estructura de poder de acuerdo con normas que estén a la altura de nuestro compromiso democrático como sociedad. Si nos tomamos en serio la diferencia entre la corporación y la empresa, debemos dedicar más tiempo a imaginar cómo organizar seriamente la representación de los inversores de mano de obra, en lugar de caer en el canto de sirena de la Responsabilidad Social Corporativa (para un gran ejemplo reciente, véase Mayer 2018), que nunca impugna fundamentalmente la primacía de los accionistas, sino que se construye sobre el supuesto de que los inversores de capital son la circunscripción legítima de la empresa, ya que sigue confundida con la corporación.

<sup>19</sup> ↪ Sobre las similitudes entre las empresas y los Estados, para justificar el uso de las herramientas y los conceptos de la ciencia política y la teoría política para estudiar a las empresas, véase (Landemore y Ferrerías 2016); para una crítica reflexiva que justifica los aspectos específicos de la desanalogía, véase (Singer 2018).

<sup>20</sup> ↪ Esto no quiere decir que los trabajadores no tengan acceso a otras formas de organización: en muchos lugares es legal que se organicen en sindicatos, por ejemplo. Lo que quiero decir aquí es que no poseen ningún mecanismo institucional dentro de la empresa y equivalente a la corporación a través del cual puedan tener la misma voz en el gobierno de sus empresas.

*Identificar la diferencia entre una empresa y su corporación, y precisar que ninguna de las dos entidades es propiedad de nadie, nos permite plantear cuestiones críticas sobre el gobierno de la empresa y la rendición de cuentas.*

los casos, despótico en el peor.<sup>21</sup> Sería justo y eficaz reconocer el derecho de los trabajadores a organizarse en la misma línea que los inversores de capital, es decir, a través de un mecanismo institucional que les conceda el derecho a

participar en el gobierno de la entidad política en la que están implicados al menos con la misma intensidad.

## Identificando una Nueva Forma de Gobierno

Identificar la diferencia entre una empresa y su corporación, y precisar que ninguna de las dos entidades es propiedad de nadie, nos permite plantear cuestiones críticas sobre el gobierno de la empresa y la rendición de cuentas. Hay una necesidad urgente de desarrollar una teoría política de la empresa capaz de proporcionar una alternativa analítica rigurosa a la teoría económica de la empresa que prevalece hoy en día, que la confunde con la corporación y valida la autoridad exclusiva de los inversores de capital para gobernarla. La visión económica de la empresa la confunde con un atributo de la corporación. De hecho, la corporación ha ocultado la existencia misma de la institución mayor de la empresa. El resultado es que una parte ejerce el poder sobre el todo. El experto en derecho corporativo Jean-Philippe Robé se refiere a este fenómeno como "construir la empresa en torno a la corporación" (2011, 36), señalando un error legal y conceptual: la corporación es el vehículo legal que estructura la inversión de capital en la empresa, nada más.

Una teoría política de la empresa abre la puerta a una rica vena de investigación sobre la historia de cómo los Estados, que, como hemos visto, tampoco son propiedad de nadie, gestionaron su transición a la democracia, permitiéndonos trazar un posible camino hacia la transición. Visto desde esta línea de investigación, la estructura de poder que rige actualmente las empresas puede describirse como una forma de gobierno "monocameral" en la que los inversores de capital eligen a representantes que gobiernan más o menos unilateralmente a los empleados.<sup>22</sup> La Cámara de Representantes de los Inversores de Capital -más conocida como el Consejo- tiene el poder legislativo exclusivo e impone su dominio sobre toda la empresa. Esta forma de gobierno existe más allá del derecho laboral y del derecho mercantil, y se extiende a toda la cadena de valor, hasta los subcontratistas y proveedores.

Nuestro objetivo aquí no es menospreciar o deslegitimar el diseño institucional que ya existe para los inversores de capital en las empresas, ni siquiera deponer el consejo, o la Cámara de Representantes de Inversores de Capital, como

*Todo gobierno requiere instituciones adecuadas para evolucionar y adaptarse, con conjuntos apropiados de derechos y responsabilidades para sus grupos de interés; en el caso de las empresas, para todos los que invierten en ellas, tanto si su inversión adopta la forma de capital como de trabajo.*

sugiero que se llame. Está muy desarrollado y reconocido por el derecho de sociedades. Más bien, quiero sugerir que es hora de que abandonemos la noción falaz de que la corporación es la empresa, y dejemos de gobernar la empresa basándonos en esa noción. Reconocer que la empresa es una entidad política, de alcance mucho más amplio, nos permite ver que el gobierno de una empresa

debe representar a todos sus constituyentes, no sólo a los legalmente organizados a la fecha, y representados a través de la corporación, sino también a sus inversores laborales. En la tradición democrática, más allá de ser representativo de

<sup>21</sup> ↩ Aristóteles (350 a.C.) consideraba que el despotismo encajaba en el caso de la relación amo-esclavo, perteneciente a la esfera privada: el amo (despotes) manda, y el esclavo ejecuta, y no tiene acceso a ninguna forma de autonomía. Esta concepción no puede encajar con el tipo de gobierno que necesitan las empresas de una economía basada en los servicios que integran el trabajo en la esfera pública. Véase (Ferrerías 2017).

<sup>22</sup> ↩ De nuevo, empleo intencionadamente esta terminología aristotélica, ya que es poderosamente reveladora: "hogar" es el griego oikos, que, como recuerdan, dio lugar a la palabra "economía", la ley del hogar.

sus propios constituyentes, el gobierno democrático de una entidad debe consultar activamente e incluir en las deliberaciones específicas, según la naturaleza de los asuntos en cuestión, a los actores y comunidades impactados, a los que la literatura de la RSC suele identificar como partes interesadas. Todo gobierno requiere instituciones adecuadas para evolucionar y adaptarse, con conjuntos apropiados de derechos y responsabilidades para sus grupos de interés; en el caso de las empresas, para todos los que invierten en ellas, tanto si su inversión adopta la forma de capital como de trabajo. En la actualidad, como queda claro en el gráfico anterior, sólo los que invierten en el capital de la empresa gozan del derecho político de representación en el gobierno de la misma.

Parece que una vez más en nuestra historia nos enfrentamos a la cuestión de cómo liberarnos de una forma de despotismo. La tradición occidental tiene una larga y orgullosa historia de identificación y destronamiento de déspotas, pero aquí, en el ámbito de la empresa, bajo el manto de la corporación, vistiendo ropa económica, por así decirlo, los déspotas parecen más difíciles de detectar. Examinar críticamente la arquitectura del poder propia de la vida de la empresa requiere que reconozcamos, a nivel descriptivo, que la empresa (de nuevo, subrayo, en contraposición a la corporación) es una entidad política (Ferrerías 2017), definida por las dinámicas de poder que subyacen a las relaciones entre el trabajo y el capital dentro de ella. En otras palabras, una empresa combina la estructuración legal de la inversión del capital a través del derecho corporativo, con una estructuración institucional poco definida de la inversión del trabajo, a través del derecho laboral.

La estructuración jurídica del capital a través del derecho de sociedades está bien definida, mientras que el derecho de los inversores laborales a organizarse de forma significativa en el ámbito de la empresa aún no se ha establecido. El derecho laboral, en particular tal y como se encarna en las instituciones que ya existen (gracias a los años de lucha de los trabajadores organizados, como la negociación colectiva, los comités de empresa y la representación sindical) debería considerarse como un intento paralelo -todavía incipiente- de estructurar e institucionalizar la inversión laboral, con vistas a influir en el gobierno de la empresa.

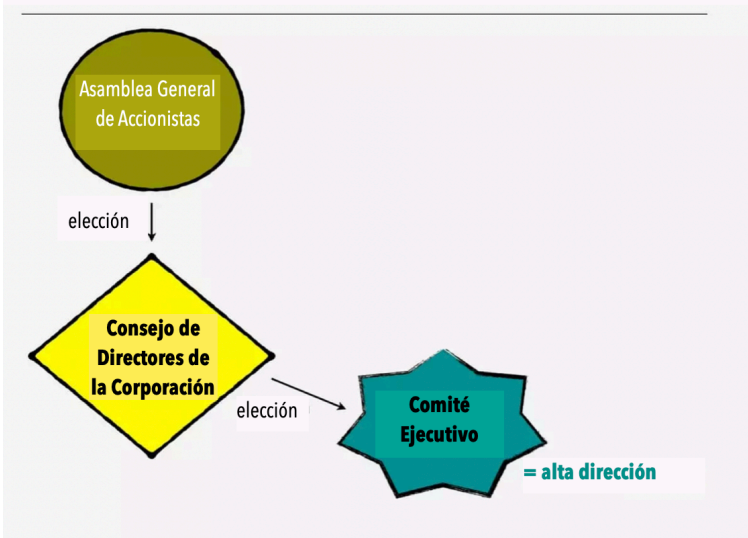
Valorar la naturaleza del poder en las empresas nos enfrenta a un problema político clásico: cómo realizar la transición de la entidad a un gobierno plenamente representativo. Más concretamente, en el caso de la empresa, se plantea la

*En otras palabras, lo que se explora en este ensayo es la idea de dar cabida a los trabajadores en el gobierno de las empresas, y no sólo en su gestión.*

cuestión de cómo pasar de las condiciones de heteronomía (que caracterizan el trabajo en el capitalismo tal y como lo conocemos actualmente) a unas condiciones en las que todos los inversores de una empresa tienen derecho a tener voz en el gobierno que los gobierna, y más concretamente, cómo construir una estructura institucional que ofrezca a

los dos grupos de la empresa -trabajadores e inversores de capital- los medios para ejercer la autonomía colectiva, por utilizar el lenguaje de Castoriadis (1999), en un entorno democrático. Esta reflexión amplia y global sobre las empresas

### Las Empresas Capitalistas actuales gobernadas como una Corporación –Una Firma *Monocameral*



01 Las Empresas Capitalistas actuales gobernadas como una Corporación –Una Firma *Monocameral*  
© Isabelle Ferrerías

no debe limitarse únicamente al derecho de sociedades, sino que también debe ir más allá de los límites del principio de subordinación, en el sentido clásico de este término tal como se entiende en el derecho laboral.

En otras palabras, lo que se explora en este ensayo es la idea de dar cabida a los trabajadores en el gobierno de las empresas, y no sólo en su gestión (evito el término "gobernanza" para evitar la confusión con los enfoques parcialmente inclusivos pero no totalmente representativos de la gobernanza empresarial que algunas políticas de RSC han tratado de aplicar en el lugar de trabajo contemporáneo, y también para llamar la atención sobre el paralelismo entre los gobiernos de las empresas y del Estado). Para ello, debemos explorar lo que podría significar dar voz a los trabajadores con respecto a los fines de su actividad, y no sólo a sus medios. A lo largo del siglo XX, las democracias capitalistas han emprendido iniciativas destinadas a fomentar o facilitar la participación de los trabajadores en la gestión de su trabajo y sus empresas. Sin embargo, estas iniciativas han desdibujado una distinción útil entre gestión (o gobernanza) y gobierno (véase Ferreras 2012).

Gobernar es desempeñar un papel importante en la deliberación, junto con la negociación, sobre los términos de un intercambio, en este caso, económico. Es un proceso que fomenta la discusión sobre los fines y los medios.<sup>23</sup> La gestión implica la negociación de los medios para llevar a cabo un proyecto definido en otro lugar y de antemano por otra persona (de nuevo, heteronomía en oposición a autonomía), en este caso, por los inversores de capital. Los términos del intercambio en la deliberación son políticos, es decir, movilizan concepciones de justicia y tienen que ver con los fines de la actividad en cuestión, no sólo con los medios para alcanzarlos. Los términos de la negociación y el regateo son muy limitados, y cada término del intercambio está cuantificado y claramente delineado: los salarios, las horas de trabajo, los horarios, las tasas de producción son fichas para intercambiar a cambio de subordinación, eficiencia, productividad y orden social.

El gobierno se ocupa de los fines, así como de la búsqueda práctica de estos fines (en el mundo empresarial, este es el ámbito identificado como estrategia, y comprende cuestiones importantes como: ¿Qué tipo de servicio o producto produce una empresa? ¿Dónde? ¿Qué pasa con los beneficios?); la gestión se ocupa de la aplicación de un marco predeterminado decidido durante una deliberación celebrada previamente entre otros actores autorizados por personas distintas de los inversores laborales y/o sus representantes. El gobierno se lleva a cabo en el terreno trazado de la esfera pública democrática, y reconoce la igualdad de todos como principio fundacional. La gestión se lleva a cabo en la esfera privada, donde los que tienen más poder pueden establecer los términos del intercambio. El campo de la gestión empresarial ha generado una larga lista de métodos para involucrar a los trabajadores como una forma de hacer que las empresas sean más funcionales y, con suerte, más productivas.

## La Empresa Corporativa en su Momento Bicameral

Para afrontar el reto de concebir los medios para participar en el gobierno de las metas, la finalidad de la entidad, debemos echar un vistazo a la historia de la democracia, e identificar cómo, en la historia, se ha logrado la transición de las entidades políticas lejos del despotismo. En esta sección, introduciré justificaciones históricas que pueden aplicarse al ámbito de la empresa para ayudar a proyectarla en la era democrática.

---

<sup>23</sup> ↩ En la tradición del pensamiento seminal de Pizzorno (1978) sobre el "intercambio político", me refiero a una distinción analítica más que práctica, que he planteado con Jean De Munck, identificando tres dimensiones de lo que llamamos "intercambio democrático": deliberación, negociación y experimentación (De Munck y Ferreras, 2012).

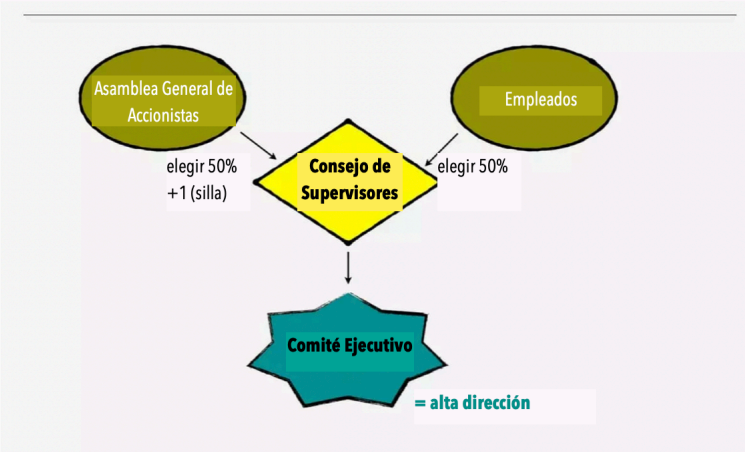
Para lograr la transición del despotismo a la democratización en el ámbito político, nuestras sociedades occidentales pasaron por lo que he llamado un momento bicameral (Ferrerías 2012, 2017). Tomar esta visión histórica de largo plazo y aplicarla a las empresas nos permite imaginar una salida a la situación actual. Actualmente, los inversores laborales no tienen voz en el gobierno de sus empresas; este derecho lo tienen exclusivamente los inversores de capital, a través de la estructura jurídica de la sociedad anónima. Sin embargo, para que una empresa tenga éxito en cualquier empresa son necesarias dos clases de inversiones: de trabajo y de capital. La empresa, en otras palabras, se compone no de una sino de dos "circunscripciones" (Ferrerías 2012). Pero mientras que la inversión de capital ha sido reconocida y recompensada con su propia estructura institucional, queda por hacer lo mismo con la inversión de trabajo, excepto, por supuesto, en el contexto de las empresas gobernadas por los trabajadores. Cabe señalar en este punto que, a lo largo de la historia del capitalismo, se ha mantenido viva una historia paralela del movimiento cooperativo de los trabajadores, aunque no ha conseguido

extenderse con suficiente éxito como para competir con la economía capitalista en general.<sup>24</sup> Manteniendo nuestro enfoque en las empresas corporativas capitalistas, también hay que señalar que algunos consejos de administración de empresas en Europa han incluido alguna representación de los trabajadores desde la segunda mitad del siglo XX, sobre todo en Alemania, donde la Mitbestimmung (codeterminación) "falsamente paritaria" es la norma para las empresas de cierto tamaño y en determinados sectores.

Esto, junto con instituciones como los comités de empresa europeos (véase el gráfico siguiente), y los comités de empresa a nivel interno de la empresa en muchos países europeos, es una prueba de la persistencia de la intuición de que los trabajadores tienen derecho a organizarse dentro de la propia estructura institucional, y a la representación dentro del gobierno de la empresa, que es tanto legítima como necesaria.

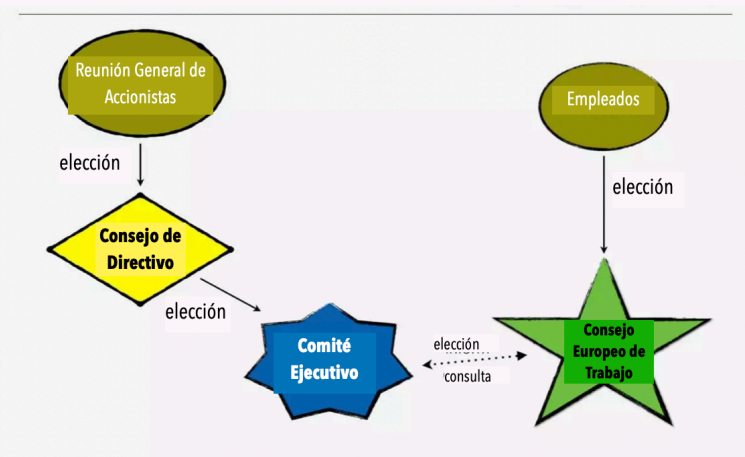
Sin duda, ha llegado el momento de dejar de favorecer una lógica fundacional de la empresa

Firmas de Co-determinación actuales ('falsa paridad') Corporación  
 – Todavía una Firma *Monocameral*



© Isabelle Ferrerías

La Gran Empresa en Europa con un Consejo Laboral Europeo  
 – Una Firma *Monocameral*



© Isabelle Ferrerías

<sup>24</sup> ↔ Las teorías que explican el predominio de las empresas capitalistas se han centrado principalmente en su supuesta eficiencia y en la relativa ineficiencia de las empresas cooperativas de trabajadores. Sin embargo, una valoración más amplia que tenga en cuenta lo difícil que es para estas empresas acceder a una inversión de capital significativa en el contexto de una economía capitalista llega mucho más lejos a la hora de explicar las dificultades a las que se enfrentan estas empresas cuando intentan desarrollarse y competir. Véase (Sumit y Smith, 2008).

capitalista en detrimento de la otra, y de dar la misma importancia a la racionalidad política y expresiva de los inversores laborales que a la lógica instrumental del capital. Los dos grupos de la empresa, tipos de inversores mutuamente dependientes, deben ser reconocidos como iguales. Pongamos un ejemplo:

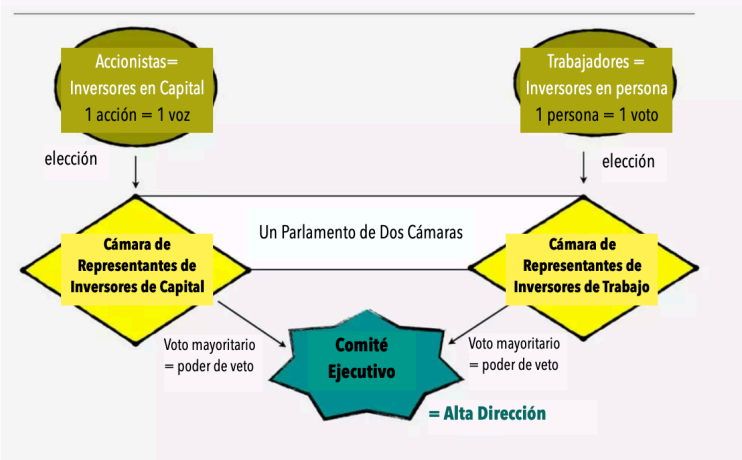
La aparición de la economía de plataforma pone de manifiesto la utilidad descriptiva -y el potencial crítico- de la distinción entre dos clases de inversores en cualquier empresa. Los inversores de capital invierten en Uber entendiendo que algunos inversores de trabajo estarán dispuestos a conducir sus coches para los clientes de Uber. "Invertimos en la empresa", dijo un conductor de Uber en huelga, durante las huelgas para protestar contra la O.P.I. de la empresa en mayo de este año, mientras que la propia Uber dijo en un comunicado: "Los conductores son el corazón de nuestro servicio: no podemos tener éxito sin ellos".<sup>25</sup> Hasta que Uber no tenga una flota de coches automatizada, no tendrá ningún valor para sus inversores de capital sin esos conductores (inversores laborales). Sin embargo, al firmar contratos comerciales en lugar de contratos laborales con sus conductores, Uber ha abrazado la falacia de la *reductio ad corporationem*: se está comportando como si fuera posible que la corporación (los inversores de capital) se retirara por completo de la empresa, dejándola funcionar en manos (impotentes) de sus inversores laborales. Esta estrategia no debe engañar a nadie: Uber tiene responsabilidades como empleador<sup>26</sup> y, por supuesto, no tendría ningún valor sin la inversión de la parte laboral. Sería más preciso, desde el punto de vista descriptivo, considerar que empresas como Uber tienen clases de inversores interdependientes, definidos como todos aquellos de los que depende la posibilidad de que Uber exista como empresa, y no como mera corporación.

La historia del bicameralismo político y la teoría política y jurídica que lo acompaña demuestran que el reconocimiento de esta doble lógica potencial, sustentada en dos circunscripciones, ha sido crucial para romper con el despotismo, democratizar nuestras sociedades y continuar con el proyecto democrático. El progreso de la democracia en la economía requiere que reconozcamos que es posible repensar el gobierno de las empresas, y su poder ejecutivo, en términos de sus responsabilidades tanto con los inversores de capital (a través de sus Consejos de Administración), como con su otro grupo, los inversores de trabajo, porque estos dos grupos de inversores, el capital y el trabajo, forman la empresa juntos.

¿Cómo sería el bicameralismo económico? En un sistema de gobierno bicameral, el Parlamento -el poder legislativo- está formado por dos cámaras, que representan dos tipos de circunscripciones. En el caso de la empresa, lo que actualmente se conoce

### Propuesta: La Empresa Bicameral

→ Un Parlamento de Dos Cámaras



© Isabelle Ferreras.

<sup>25</sup> ↩ New York Times, 8 May 2019: "Uber Drivers' Day of Strikes Circles the Globe Before the Company's IPO" (<https://nyti.ms/2WY0uzt>)

<sup>26</sup> ↩ A medida que esta batalla continúa, esta postura se adopta cada vez con más frecuencia en los tribunales; véase, por ejemplo, en mayo de 2018, la importante decisión del Tribunal Supremo de California de limitar el derecho de las plataformas a clasificar a sus trabajadores como contratistas independientes. La misma decisión fue dictada por el más alto tribunal de Francia en noviembre de 2018. Y el debate político sobre esta cuestión continúa: el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York ha dictaminado que los conductores de Uber son empleados ("Uber Drivers to Strike Before I.P.O." New York Times, 7 de mayo de 2019 <https://nyti.ms/2ZTQu5E>), mientras que la Junta Laboral de Estados Unidos ha dictaminado que son contratistas (Véase "Uber Drivers Are Contractors, Not Employees, Labour Board Says" New York Times, 14 de mayo de 2019, <https://nyti.ms/2VARddv>).

como el Consejo es en realidad la Cámara de Representantes de los inversores de capital. Habría que convocar una Cámara de Representantes equivalente para los inversores laborales y concederles derechos iguales a los de la Junta, organizada a semejanza de los Comités de Empresa de las empresas europeas contemporáneas. Estas dos cámaras garantizarían que cada grupo de inversores estuviera representado por derecho propio. Las dos estarían obligadas a trabajar juntas en un parlamento bicameral para ejercer el poder legislativo. La dirección de una empresa sería elegida por ambas cámaras y respondería ante ellas. Se encargaría de fomentar el compromiso productivo y la cooperación entre ellas, compromisos que alimentarían el crecimiento de la empresa de forma que beneficiaría a ambos conjuntos de intereses. Lo ideal sería que estas Cámaras se reunieran conjuntamente, para maximizar el aprendizaje mutuo, la deliberación expansiva y las posibilidades de cooperación. Sin embargo, una vez que se hayan debatido adecuadamente los temas, y se haya escuchado a la alta dirección, sería necesaria una mayoría (50%+1 votos) en cada Cámara para aprobar la legislación.<sup>27</sup> Esto significa en realidad que cada una de las dos Cámaras tendría poder de veto sobre todas las decisiones importantes, a menudo conocidas como "decisiones estratégicas", que afectan a la vida de la empresa.

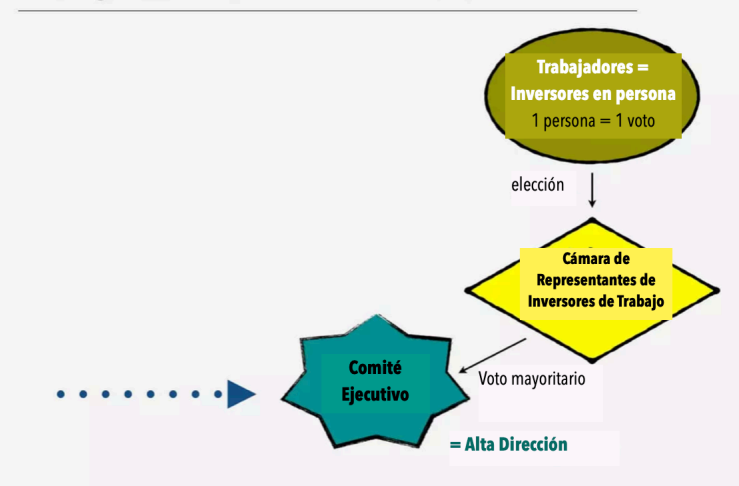
La idea de incluir a los inversores laborales en el gobierno de las empresas es un paso más en la búsqueda histórica del movimiento obrero para que los trabajadores tengan voz y voto en el gobierno de su propio futuro. En la actualidad, existen más de mil comités de empresa europeos (CEE) que se reúnen al menos una vez al año con la alta dirección a nivel europeo, que les informa de la situación económica y social de la empresa.<sup>28</sup> A través de estos comités de empresa europeos, los delegados sindicales pueden recoger información importante y coordinar posibles estrategias a través de las fronteras y los centros. Esto requiere, en la práctica, que las empresas financien los viajes y los traductores para estas reuniones, mientras que los sindicatos desempeñan un papel crucial en la formación de los representantes de los inversores laborales para que estén equipados para defender las condiciones de lo que el sociólogo francés Georges Friedmann ha llamado "solidaridad entre empresas".

La existencia de estos CEE demuestra que la posibilidad de organizar Cámaras de Representantes de Inversores Laborales es algo más que un vago sueño: ya se celebran elecciones en todos los países de la UE para elegir a los representantes de los trabajadores, que luego se reúnen para las reuniones y participan en un aprendizaje colectivo positivo junto a la alta dirección.

El plan bicameral podría verse como un plan de transición hacia empresas totalmente democratizadas, cooperativas y propiedad de los trabajadores. De hecho, las empresas gobernadas plenamente por sus inversores laborales encajan perfectamente con el ideal de una sociedad democrática y la búsqueda de una prosperidad compartida y sostenible. El gobierno bicameral es un paso intermedio ideal para avanzar.

#### Ideal Regulador: La Empresa democrática

Gobierno Laboral = Gobierno *Monocameral* Laboral



© Isabelle Ferreras.

<sup>27</sup> ↪ Esta es una diferencia clave en comparación con la Mitbestimmung, que es un sistema monocameral y requiere una mayoría simple en una sola cámara. En estas condiciones, incluso bajo una condición de paridad perfecta (que es poco frecuente), es fácil para la parte empresarial obtener una mayoría, ya que un sólo voto de la parte laboral es suficiente para alcanzar dicho umbral. Para más detalles sobre las diferencias entre estos dos sistemas de gobierno, véase (Ferreras 2017)

<sup>28</sup> ↪ Véase la base de datos sobre los CEE mantenida por el Instituto Sindical Europeo: <http://www.ewcdb.eu>

Para fomentar el cambio hacia empresas totalmente democráticas, las autoridades públicas podrían considerar la adopción de una legislación similar a la del Plan de Propiedad de Acciones de los Empleados que ya está en vigor en Estados Unidos (Kruse, Freeman, Blasi 2010; Blasi, Freeman, Kruse 2014), que permite a los inversores laborales de una empresa en la que los inversores de capital están dispuestos a vender, vincularse en un fideicomiso para obtener un préstamo, y recomprar colectivamente las acciones a los inversores de capital salientes.

Hasta ahora, el principal obstáculo para la difusión de las empresas gestionadas de forma cooperativa ha sido el acceso a la financiación (de apoyo), por lo que, además de dicha legislación, que permite a los inversores laborales formar un fideicomiso y recomprar las acciones de sus empresas, las autoridades públicas deberían buscar formas de poner capital a disposición de estos fideicomisos a tipos de interés favorables, a través de los bancos públicos y comunitarios (Malleon 2014). Si se canaliza y supervisa adecuadamente, esta financiación ayudaría a eliminar uno de los obstáculos más difíciles de superar para la democratización de las empresas y el desarrollo de un sector cooperativo próspero. Aquí, el bicameralismo también tiene su papel: el riesgo anteriormente asociado a los préstamos a las cooperativas de trabajo se vería muy mitigado por una fase bicameral de transición, que ayudaría a los trabajadores a prepararse y adquirir la cultura, las habilidades y los conocimientos para el pleno gobierno de sus propias empresas. Aprovechar los miles de millones de dólares invertidos por los trabajadores a través de los fondos de pensiones también constituiría una estrategia de financiación coherente, es decir, apoyar a las empresas que se comprometan a respetar plenamente e incluir a sus inversores laborales en su propio gobierno, para avanzar en una economía en la que la racionalidad expresiva de los inversores laborales se convierta en el centro del gobierno de las empresas y de la definición de prosperidad de la sociedad.

## Conclusión: el Potencial de Cambio hacia Sociedades Bajas en Carbono es Enorme

Mientras escribo esto, más de 7.600 empleados de Amazon firmaron una carta en la que pedían a los accionistas de la empresa que adoptaran una resolución para abordar el impacto medioambiental de Amazon y reexaminar su muy controvertida incursión en la tecnología de reconocimiento facial. La resolución (junto con una serie de otras cuestiones, incluida su política de acoso sexual) fue rechazada por los accionistas. Uno de los firmantes, un alto directivo de producto, fue citado en la revista Wired diciendo: "Es realmente difícil estar motivado cuando sientes que estás contribuyendo a un problema en lugar de abordarlo".<sup>29</sup> Sus palabras subrayan la importancia de la relación expresiva de los trabajadores con su trabajo descrita anteriormente. A nivel macroeconómico, dado que las economías

*Las decisiones que deben tomar las empresas sobre cómo cumplir las normas de prosperidad sostenible y compartida no pueden considerarse como meras decisiones técnicas, recetas que deben ajustarse hasta que se encuentre la "combinación de energía" neutra en carbono adecuada en cada empresa, o se identifique la carta de valores de RSC adecuada.*

*Tales decisiones exigen una concepción radicalmente diferente sobre cómo gobernar estas aportaciones. De hecho, se necesita una concepción radicalmente democrática, que tenga en cuenta los objetivos de eficiencia y justicia.*

de Occidente han pasado a basarse en los servicios (hoy en día más del 75% de los puestos de trabajo se encuentran en el sector de los servicios), el potencial para pasar a sociedades con bajas emisiones de carbono es enorme. Y a nivel micro, reconsiderar el papel y los intereses de los inversores laborales en ese régimen productivo basado en los servicios es fundamental para replantear los enfoques de la gobernanza de las empresas. Desde la motivación de la mano de obra hasta la retención de los talentos -preocupación primordial de la mano de obra de los "millennial" impulsada por el tener un propósito- están resultando fundamentales para el éxito de las empresas.

<sup>29</sup> ↪ <https://www.wired.com/story/amazon-shareholder-resolutions-not-going-away/>

Estas tendencias apuntan al potencial de cambio positivo que podría desencadenarse si se aplicara la democracia bicameral en las empresas. La participación de los inversores en mano de obra -que la mayoría de las veces viven con sus familias en las comunidades en las que trabajan o cerca de ellas, y que invierten sus personas y sus mentes en el funcionamiento de la empresa- constituye el tipo adecuado de restricción interna que se ha comentado al principio de este ensayo. Si se combina con las restricciones externas-ecológicas, el potencial de cambio positivo es enorme.

Las decisiones que deben tomar las empresas sobre cómo cumplir las normas de prosperidad sostenible y compartida no pueden considerarse como meras decisiones técnicas, recetas que deben ajustarse hasta que se encuentre la "combinación de energía" neutra en carbono adecuada en cada empresa, o se identifique la carta de valores de RSC adecuada. Tales decisiones exigen una concepción radicalmente diferente sobre cómo gobernar estas aportaciones. De hecho, se necesita una concepción radicalmente democrática, que tenga en cuenta los objetivos de eficiencia y justicia, objetivos que es mucho más probable que se aprovechen conjuntamente en las empresas si se cuenta con las opiniones de todos sus inversores, tanto del trabajo como del capital. Sólo la democratización del gobierno de las empresas puede producir esas decisiones cualitativamente diferentes, decisiones que abordan tanto los objetivos de la actividad de una empresa (qué se produce, qué servicios o productos se venden) como la forma en que se lleva a cabo esa actividad (la organización del tiempo, el espacio y la vida en el lugar de trabajo y fuera de él) para alcanzar unos estándares medioambientales adecuados.

La superioridad epistémica de la democracia (Landemore 2012) debe convertirse en una preocupación central de la transición a una economía post-carbón, no sólo por el bien de las empresas individuales, no sólo por la economía, sino también porque es razonable esperar que la transición de las empresas a un gobierno democrático dará impulso a un ciclo virtuoso: hay muchas razones para anticipar que las empresas democratizadas verán la acción de los estados (democráticos) de una manera menos adversa. Las restricciones ambientales externas necesarias para la actividad de las empresas impuestas por los Estados democráticos estarían más claramente ancladas en las mentes de los ciudadanos como creadas por sus representantes y para su beneficio si esos mismos ciudadanos estuvieran viviendo vidas cívicas también en sus lugares de trabajo. También es de esperar que los inversores de capital, implicados junto a los inversores de trabajo, estén más anclados en la realidad concreta de sus propias inversiones, y se beneficien de una comprensión más directa de la realidad de la vida laboral de los empleados de las empresas que les lleve a una comprensión más profunda del impacto de sus empresas, incluidas las externalidades negativas, en el mundo.

Si deseamos que se produzca esta transición (¡está en juego la supervivencia de nuestro planeta y nuestro destino en él!), si deseamos tomar decisiones que nos lleven realmente a experimentar una prosperidad compartida y sostenible (¡está en juego nuestra supervivencia como democracias!), entonces dejar el gobierno de las empresas en manos de los

*Los inversores laborales deben participar y estar en posición de influir seriamente en las estrategias de las empresas.*

inversores de capital es ciertamente irrazonable, ilegítimo y muy poco inteligente, las tres razones aducidas en la teoría constitucional y la filosofía del derecho para la superioridad del bicameralismo sobre los sistemas monocamerales de gobierno. Dada la gravedad de nuestras circunstancias actuales, los inversores laborales deben participar y estar en posición de influir seriamente en las estrategias de las empresas. Esta limitación interna de la gobernanza empresarial resultará un complemento decisivo de las limitaciones ambientales externas si queremos, como humanidad, lograr alguna vez una transición hacia una prosperidad compartida y sostenible.

## Bibliografía:

- Anderson, Elizabeth. S. 2017. *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk About It)*. Princeton: Princeton University Press.
- Aristotle. 350BC. *Politics*. Translated by B. Jowett. Online: [classics.mit.edu/Aristotle/politics.html](https://classics.mit.edu/Aristotle/politics.html).
- Blanc, Sandrine and Ismael Al-Amoudi. 2013. "Corporate Institutions in a Weakening Welfare State. A Rawlsian Perspective." *Business Ethics Quarterly* 23:497-525.
- Blasi, Joseph R., Richard B. Freeman and Douglas L. Kruse. 2014. *The Citizen's Share: Reducing Inequality in the 21st Century*. New Haven CT: Yale University Press.
- Carney, Brian and Isaac Getz. 2009. *Freedom Inc. Free Your Employees and Let Them Lead Your Business to Higher Productivity, Profits, and Growth*. New York: Crown Business.
- Cassiers, Isabelle, ed. 2015. *Redefining Prosperity*. London: Routledge.
- Castoriadis, Cornelius. 1999. *L'institution Imaginaire De La Société*. Paris: Seuil.
- Chassagnon, Virgile. 2011. "The Network Firm as a Single Real Entity: Beyond the Aggregate of Legal Distinct Entities." *Journal of Economic Issues* 45(1):113-36.
- Ciepley, David. 2013. "Beyond Public and Private: Toward a Political Theory of the Corporation." *American Political Science Review* 107(1):139-58.
- Cohen, Joshua and Joel Rogers. 1983. *On Democracy. Toward a Transformation of American Society*. New York: Penguin Books.
- Coutrot, Thomas. 2018. « "Travail Et Bien-Être Psychologique" ». DARES Paris Ministère du travail Etude n° 217.
- De Munck, Jean and Isabelle Ferreras. 2012. "The Democratic Exchange as the Combination of Deliberation, Bargaining, and Experimentation." in *Renewing Democratic Deliberation in Europe. The Challenge of Social and Civil Dialogue*, edited by J. De Munck, C. Didry, I. Ferreras and A. Jobert. Oxford-Brussels: Peter Lang Press.
- Dejours Christophe, Jean-Philippe Deranty, Emmanuel Renault, and Nicholas H. Smith. 2018. *The Return of Work in Critical Theory. Self, Society, Politics*. New York City: Columbia University Press.
- Ferreras, Isabelle. 2007. *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris: Presses de Sciences Po.
- Ferreras, Isabelle. 2012. *Gouverner le capitalisme? Pour le bicamérisme économique*. Paris: Presses universitaires de France.
- Ferreras, Isabelle. 2017. *Firms as Political Entities. Saving Democracy through Economic Bicameralism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Freeman, Richard B. and Joel Rogers. 2006. *What Workers Want*. Ithaca, New York: ILR Press/Russell Sage Foundation.
- Gheaus, Anca and Lisa Herzog. 2016. "'The Goods of Work (Other Than Money!)'." *Journal of Social Philosophy* 47 (1):70-89.
- Graeber, David. 2018. *Bullshit Jobs: A Theory*. New York City: Allen Lane.
- Habermas, Jürgen. 1971. *Knowledge and Human Interests*. Translated by J. J. Shapiro. Boston: Beacon Press.
- Herzog, Lisa. 2018. *Reclaiming the System. Moral Responsibility, Divided Labour, and the Role of Organizations in Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Hochschild, Arlie Russell. 1983. *The Managed Heart. Commercialization of Human Feelings*. Berkeley: University of California Press.
- Jackson, Tim. 2009. *Prosperity without Growth: Economics for a Finite Planet*. London Washington, DC: Earthscan.
- Jackson, Tim. 2016. *Prosperity without Growth? Foundations for the Economy of Tomorrow*. London: Routledge.
- Jany-Catrice, Florence and Dominique Méda. 2016. *Faut-il attendre la croissance ?* Paris: La Documentation française.
- Jonas, Hans. 1985. *The Imperative of Responsibility: In Search of an Ethics for the Technological Age* Chicago: Chicago University Press.
- Kruse, Douglas, Richard Freeman and Joseph Blasi. 2010. *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Laloux, Frédéric. 2014. *Reinventing Organizations. A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness*. Brussels: Nelson Parker.
- Landemore, Hélène. 2012. *Democratic Reason: Politics, Collective Intelligence, and the Rule of the Many*. Princeton: Princeton University Press.
- Landemore, Hélène and Isabelle Ferreras. 2016. "In Defense of Workplace Democracy. Toward a Justification of the Firm-State Analogy." *Political Theory* 44(1):53-81.
- Malleson, Tom. 2014. *After Occupy. Economic Democracy for the 21st Century*. Oxford: Oxford University Press.
- Mayer, Colin. 2018. *Prosperity. Better Business Makes the Greater Good*. Oxford: Oxford University Press.
- Méda, Dominique. 2013. *La mystique de la croissance. Comment s'en libérer*. Paris: Flammarion.
- Méda, Dominique and Patricia Vendramin. 2017. *Reinventing Work in Europe. Value, Generations and Labour*. London: Palgrave Macmillan.
- Néron, Pierre-Yves. 2013. "Toward a Political Theory of the Business Firm? A Comment on Political CSR." *Business Ethics Journal Review* 1(3):14-21.
- Pink, Daniel. 2009. *Drive: The Surprising Truth about What Motivates Us*. New York City: Riverhead.
- Pizzorno, Alessandro 1978. "Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict." Pp. 277-98 in *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, edited by C. Crouch and A. Pizzorno. New York: Holmes & Meier.
- Radcliffe, James. 2000. *Green Politics: Dictatorship or Democracy?* London: Palgrave Macmillan UK.
- Robé, Jean-Philippe. 1999. *L'entreprise et le droit*. Paris: Presses universitaires de France.
- Robé, Jean-Philippe. 2011. "The Legal Structure of the Firm." *Accounting, Economics, and Law* 1-1 (5):86pp.
- Sabel, Charles F. 1994. "Learning by Monitoring: The Institutions of Economic Development." Pp. 138-65 in *The Handbook of Economic Sociology*, edited by N. J. Smelser and R. Swedberg. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Singer, Abraham. 2018. "The Political Nature of the Firm and the Cost of Norms." *The Journal of Politics* 30(3):831-44.
- Singer, Abraham A. 2018. *The Form of the Firm : A Normative Political Theory of the Corporation*. New York: NY Oxford University Press.
- Sumit, Joshi and Stephen C. Smith. 2008. "Endogenous Formation of Coops and Cooperative Leagues." *Journal of Economic Behavior and Organization* 68(1-October):217-33.
- Wright, Erik Olin. 2010. *Envisioning Real Utopias*. London: Verso.

Vínculos relacionados:

- La Alianza Global Jus Semper
- Álvaro de Regil Castilla: [Transitando a Geocracia — Paradigma de la Gente y el Planeta y No el Mercado — Primeros Pasos](#)
- Álvaro de Regil Castilla: [Por qué la Responsabilidad Social Corporativa es un engaño](#)
- Alejandro Teitelbaum: [La Dictadura del Capitalismo Financiero](#)
- Alejandro Teitelbaum: [Servidumbre \(In\)voluntaria y Manipulación de las Mentes](#)
- John O’Neill: [La Vida Más Allá del Capital](#)
- Tim Jackson: [El Reto del Post-Crecimiento](#)
- John Bellamy Foster: [El Capitalismo Ha Fracasado — ¿Qué Sigue?](#)
- Víctor M. Toledo: [¿De qué hablamos cuando hablamos de Sustentabilidad? Una propuesta ecológico política](#)
- Alain Supiot: [Un Código Laboral para el Siglo XXI](#)



❖ **Acerca de Jus Semper:** La Alianza Global Jus Semper aspira a contribuir a alcanzar un etos sostenible de justicia social en el mundo, donde todas las comunidades vivan en ámbitos verdaderamente democráticos que brinden el pleno disfrute de los derechos humanos y de normas de vida sostenibles conforme a la dignidad humana. Para ello, coadyuva a la liberalización de las instituciones democráticas de la sociedad que han sido secuestradas por los dueños del mercado. Con ese propósito, se dedica a la investigación y análisis para provocar la toma de conciencia y el pensamiento crítico que generen las ideas para la visión transformadora que dé forma al paradigma verdaderamente democrático y sostenible de la Gente y el Planeta y NO del mercado.

❖ **Acerca de la autora: Isabelle Ferreras** es profesora titular (maître de recherches) en el Fondo Nacional de Investigación Científica de Bélgica en Bruselas (FNRS-Fonds de la recherche scientifique) y catedrática de sociología en la Universidad de Lovaina, donde es miembro permanente de CriDIS (Centro de investigación interdisciplinaria sobre Democracia, Instituciones y Subjetividad) en el Instituto IACCHOS. Ferreras es también investigadora asociada del Programa de Trabajo y Vida Laboral de la Facultad de Derecho de Harvard. Correo electrónico: [isabelle.ferreras@uclouvain.be](mailto:isabelle.ferreras@uclouvain.be)



❖ **Agradecimientos:** Deseo agradecer calurosamente a Tim Jackson la invitación a escribir este ensayo, como un primer intento de articular la contribución de mi trabajo sobre la empresa a la perspectiva de la prosperidad compartida y sostenible. También deseo incluir a Isabelle Cassiers en mi expresión de gratitud, ya que hace más de 10 años me invitó a comprometerme con la perspectiva de repensar la prosperidad. Nuestro trabajo conjunto en Lovaina en el contexto de su grupo de investigación ha sido una gran fuente de inspiración. De hecho, el capítulo de conclusiones de su volumen editado sirvió de marco para el presente ensayo: Robert Boyer, Isabelle Cassiers e Isabelle Ferreras, Conclusión: "¿Quién redefinirá la prosperidad?" en Redefinir la prosperidad, Isabelle Cassiers (Ed), 2015: Londres-Nueva York, Routledge, pp. 162-169. Dominique Méda ha influido mucho en mi pensamiento sobre estas cuestiones, y le agradezco su destacado liderazgo en el estudio de los ámbitos del trabajo y la prosperidad. También estoy agradecido a Miranda Richmond Mouillot por su excelente edición, y más, de mi inglés. Las deficiencias de este ensayo siguen siendo más a pesar de la perfecta orientación y los comentarios de Will Davis y Tim Jackson.

❖ **Acerca de este trabajo:** Este ensayo fue publicado originalmente en inglés por el Centro para la Comprensión de la Prosperidad Sostenible (CUSP) en junio de 2019. "Este ensayo ha sido publicado bajo Creative Commons, CC-BY-NC-ND 4.0. Se puede reproducir el material para uso no comercial, acreditando al autor y al editor original con un enlace a la publicación original: <https://www.cusp.ac.uk/>."

❖ **Cite este trabajo como:** Isabelle Ferreras: Democratizando a las Empresas – Piedra Angular de la Prosperidad Compartida y Sostenible – La Alianza Global Jus Semper, Mayo de 2021.

❖ **Etiquetas:** Capitalismo, Democracia, RSC, Ecología, Sustentabilidad, Trabajo, Empresa, Corporación, Cooperativas.

❖ La responsabilidad por las opiniones expresadas en los trabajos firmados descansa exclusivamente en su(s) autor(es), y su publicación no representa un respaldo por parte de La Alianza Global Jus Semper a dichas opiniones.



Bajo licencia de Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional.  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

© 2021. La Alianza Global Jus Semper  
Portal en red: [https://www.jussempor.org/Inicio/Index\\_castellano.html](https://www.jussempor.org/Inicio/Index_castellano.html)  
Correo-e: [informa@jussempor.org](mailto:informa@jussempor.org)