

Isabelle Ferreras

---

# DEMOCRATIZAR LA EMPRESA CAPITALISTA

---

*Piedra angular de una prosperidad  
compartida y sostenible*

---

Traducción y edición de Sebastián Pérez Sepúlveda

Ariadna  
ediciones



Isabelle Ferreras

Democratizar la empresa capitalista  
Piedra angular de una prosperidad compartida y sostenible

Colección *Docta Ignorancia* es una iniciativa de Ariadna Ediciones que busca dar a conocer en formato preferentemente digital, una diversidad de elaboraciones provenientes del ámbito académico regional y extrarregional. Todas ellas son sometidas a mecanismos de referato externo (pares ciegos, informes de editores, informes de calificación de grado y posgrado, etc.) que validan su pertinencia y calidad. Su difusión es en acceso abierto en plataformas de indexación de internet. A este propósito, los/las autores/as incluidos están al tanto de la cesión de sus derechos, los que de todos modos se resguardan mediante licencia Creative Commons By que favorece la libre difusión del conocimiento y la creación.

Colección Docta Ignorancia N° 5

Isabelle Ferreras

Democratizar la empresa capitalista  
Piedra angular de una prosperidad compartida y sostenible

Traducción y edición de Sebastián Pérez Sepúlveda

ISBN: 978-956-6276-22-7

Santiago de Chile

Primera edición, junio de 2024

Gestión editorial: Ariadna Ediciones

<http://ariadnaediciones.cl/>

Portada: Matías Villa

DOI: <https://doi.org/10.26448/ae9789566276227.98>

Los textos publicados en la presente obra han sido evaluados mediante el sistema de pares ciegos (doble ciego)

The texts published in this book have been evaluated using the blind peer system (double blind).

Obra bajo Licencia Creative Commons Atribución



Ariadna Ediciones postula y/o indexa su producción en Book Citation Index (sólo en inglés), ProQuest, OAPEN, ZENODO, HAL Archives Ouvertes, DOAB, Digital Library of the Commons, SSOAR, Open Library (Internet Archive) Catalogue du Système Universitaire de Documentation (SUDOC, Francia); UBL (Universidad de Leipzig).

## Índice

Presentación.....	7
Lista de autoras y autores.....	8
Prefacio. Ampliar los horizontes políticos del trabajo <i>Sebastián Pérez Sepúlveda</i> .....	10
Democratizar la empresa capitalista. Piedra angular de una prosperidad compartida y sostenible <i>Isabelle Ferreras</i> .....	19
Introducción.....	19
1 ¿Qué es el trabajo? Racionalidad expresiva e intuición democrática.....	25
2. La empresa capitalista como entidad política.....	38
3. Una alternativa al despotismo capitalista.....	44
4. La empresa capitalista en el momento bicameral....	49
Conclusión.....	61
Epílogo. Repensar el contrato social desde la democracia en la empresa <i>Pedro Chaves y Sara Lafuente</i> .....	64



## Presentación

*Democratizar la empresa capitalista. Piedra angular de una prosperidad compartida y sostenible* es el primer ensayo publicado en español de la socióloga y politóloga belga Isabelle Ferreras. Se trata de una versión original y revisada del ensayo publicado originalmente en inglés en 2019, *Democratising Firms – a Cornerstone of Shared and Sustainable Prosperity*, por el *Centre for the Understanding of Sustainable Prosperity* (CUSP).<sup>1</sup> Esta nueva versión en español ha sido enriquecida con aportes, específicamente indicados en el texto, de otras dos publicaciones recientes de Isabelle Ferreras: “Those Who Work are Labor Investors: Recognizing the Two Core Constituencies of Capitalist Firms” y “From Shareholder Primacy to a Dual Majority Board”, este último escrito con Julie Battilana. Ambos textos fueron publicados en 2021 al alero del *Aspen Institute Business & Society Program’s Ideas Lab on Worker Voice in Corporate Governance*.<sup>2</sup> Esta nueva versión, original y enriquecida, ha sido traducida y preparada por Sebastián Pérez Sepúlveda.

Adicionalmente, esta edición cuenta con un prefacio de Sebastián Pérez Sepúlveda que presenta la reflexión central del ensayo de Isabelle Ferreras a la luz del contexto de latinoamericano, además de un epílogo, preparado por Sara Lafuente y Pedro Chaves, que prolonga la discusión en el contexto europeo más reciente.

---

<sup>1</sup> <https://cusp.ac.uk/themes/actw/essay-m1-10/>

<sup>2</sup> *Worker Voice and the New Corporate Boardroom*, Aspen Institute, Business and Society Program, 2021, <https://www.aspeninstitute.org/publications/new-corporate-boardroom/>

## Lista de autoras y autores

Isabelle Ferreras, belga, es doctora en Sociología de la Universidad Católica de Lovaina (UCLouvain, Bélgica) y master en Ciencias Políticas del Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT, EEUU), investigadora senior (*Maitre de recherches*) del Fondo Nacional de Investigación Científica de Bélgica (FNRS), Profesora del departamento de Ciencias Políticas y Sociales y de la Escuela de Economía de la Universidad Católica de Lovaina, miembro permanente del *Centre de recherches interdisciplinaires Démocratie, Institutions, Subjectivité* (CriDIS-TED, IACCHOS) de la misma universidad. Ferreras es investigadora senior asociada al *Center for Labor and a Just Economy* de la Universidad de Harvard, y miembro de la Academia real de Bélgica (miembro de la Clase Tecnología y Sociedad) de la que fue la presidenta en 2021 y 2022. Ella coordina la red mundial [www.DemocratizingWork.org](http://www.DemocratizingWork.org). En 2023 y 2024, ha sido *visiting fellow* en el Instituto de ética y de inteligencia artificial y Jesus College de la Universidad de Oxford.

Sebastián Pérez Sepúlveda, chileno, es licenciado en Sociología de la Universidad de Chile, master en Ciencias Sociales y doctor en Sociología de la Escuela de altos estudios en ciencias sociales de París (EHESS, Francia) y postdoctorado de la Universidad Paris Dauphine-PSL, en tanto becario del programa Becas Chile de ANID. Sus líneas de investigación abordan las dimensiones sociales y políticas de las transformaciones contemporáneas del trabajo, con especial énfasis en el caso chileno. Actualmente, es investigador postdoctoral en el *Centre de recherches interdisciplinaires Démocratie, Institutions, Subjectivité* (CriDIS-TED, IACCHOS) de la Universidad Católica de Lovaina (UCLouvain, Bélgica), en el proyecto LAMARTRA, sobre transición ecológica y participación de trabajadoras y trabajadores a nivel decisional en empresas de varios sectores en Bélgica, financiado por la Política Científica Federal (Belspo). Es miembro de la red mundial [www.DemocratizingWork.org](http://www.DemocratizingWork.org).

Sara Lafuente, española, es investigadora del Instituto Sindical Europeo (Bruselas), especializada en participación de las personas trabajadoras, cogestión y democracia industrial en Europa. Ha impartido clases de relaciones laborales y estructuras empresariales en la Universidad Libre de Bruselas, es miembro del comité editorial de la revista *Travail, Emploi, Formation* y tiene un doctorado Cum Laude en Derecho y Ciencias Sociales de la misma universidad sobre la europeización de la representación del trabajo en los consejos de administración. Sara Lafuente forma parte del *core group* de la red [www.DemocratizingWork.org](http://www.DemocratizingWork.org).

Pedro Chaves, español, es profesor asociado de Ciencia Política en la Universidad Carlos III de Madrid, investigador en el Instituto de Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad Alcalá de Henares y asesor político en Política Internacional y de la UE en el Congreso de los Diputados de España. Ha trabajado extensamente sobre participación política, democracia y legitimidad a nivel municipal y de la UE, así como en el ámbito sindical.

Pedro Chaves es miembro de la red mundial [www.DemocratizingWork.org](http://www.DemocratizingWork.org).

## Prefacio

### Ampliar los horizontes políticos del trabajo

Sebastián Pérez Sepúlveda

La crisis climática es el desafío más importante que la humanidad debe enfrentar en este siglo. Los esfuerzos desplegados hasta ahora han sido, sin embargo, insuficientes para disminuir el calentamiento global. Pese a la abundante evidencia científica, el activismo creciente y los efectos cada vez más visibles del desastre ambiental, las estructuras de poder político y económico dilatan la puesta en marcha de una transición ecológica sistemática. La magnitud del desafío excede las medidas parciales; requiere la transformación radical – y contra el tiempo – de nuestros modos de producción y, más ampliamente, de nuestros modos de vida. Lo que está en juego es la construcción de una alternativa a la sociedad capitalista,<sup>3</sup> cuyo andamiaje no podrá levantarse sin repensar críticamente el lugar y el rol del trabajo y sus sujetos en la sociedad.

Un doble ejercicio se abre en este sentido. Por una parte, el cuestionamiento radical de los discursos sobre el pretendido fin del trabajo, actualizados una y otra vez al alero del furor tecnológico – hoy a propósito del desarrollo de la Inteligencia Artificial – que oculta permanentemente el trabajo real de miles que lo hacen posible. Sin trabajo humano el desarrollo tecnológico y la transición ecológica son impensables.<sup>4</sup> Por otra parte, resulta imprescindible el reconocimiento del trabajo como *actividad colectiva* y la capacidad de trabajadoras y trabajadores como *sujetos políticos*, habilitados para incidir en las decisiones que les afectan, en

---

<sup>3</sup> Nancy Fraser, *Los talleres ocultos del capital: un mapa para la izquierda*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2020.

<sup>4</sup> Ver Sarah Abdelnour y Dominique Méda (Ed.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, Presses Universitaires de France, 2019 y Antonio Cassili, *En attendant les robots : enquête sur le travail du clic*, Paris, Seuil, 2019.

particular dentro de los espacios laborales. Sólo así se podrá asegurar la construcción de una sociedad ecológicamente sostenible y en condiciones de justicia.

Un paso importante en este sentido es la reflexión desarrollada por Isabelle Ferreras, socióloga y politóloga belga, cuyas investigaciones han actualizado los términos del debate sobre la democratización de la empresa capitalista. Prolongando críticamente la larga tradición de la llamada democracia industrial, Ferreras articula una *sociología política del trabajo* y una *teoría política de la empresa* para fundamentar la necesaria democratización de esta última, además de proponer un dispositivo de transformación institucional para avanzar en esa dirección. Se trata de una contribución relevante que debe ser leída a la luz de las condiciones sociohistóricas y los horizontes políticos de cada contexto regional.

La democracia industrial ha tenido un recorrido relevante en Europa. Pese a tener orígenes e inspiraciones divergentes (más o menos revolucionarios), diversas formas de participación de trabajadoras y trabajadores en espacios decisionales de las empresas han tenido lugar, las que se consolidaron institucionalmente durante la segunda mitad del siglo XX.<sup>5</sup> Además del sistema de codecisión alemán (*Mit-Bestimmung*), en varios países europeos existen instancias de representación del trabajo en la toma de decisiones dentro de empresas a partir de cierto tamaño, donde participan principalmente representantes sindicales. Es el caso de los Comités de Empresa o Comités de Vigilancia conformados por representantes del trabajo y del capital y en los cuales, además del deber de información y consulta de parte de la dirección de la empresa, se promueve en algunos casos la validación de algunas decisiones por parte de representantes sindicales. Recientemente, la democratización de las empresas capitalistas ha adquirido nuevos bríos en Europa, sobre todo a partir de las consecuencias de la pandemia de Covid-19. Prueba de ello son la directiva del Parlamento Europeo sobre

---

<sup>5</sup> Alexis Cukier, *Le travail démocratique*, Paris, Presses Universitaires de France, Actuel Marx, 2018.

democracia en el trabajo (2021/2005(INI)),<sup>6</sup> adoptada el 16 de diciembre de 2021 y el impulso desarrollado desde la administración de Yolanda Díaz, buscando avanzar en esa dirección en España<sup>7</sup> y a nivel europeo a través de la Presidencia española del Consejo de la Unión Europea con una declaración histórica del Consejo de los ministros del trabajo sobre la necesidad de “una mayor democracia en el trabajo y una negociación colectiva verde para un trabajo digno y un crecimiento sostenible e integrador”.<sup>8</sup> Estos elementos configuran un contexto propicio, pero siempre disputado para

---

<sup>6</sup> La directiva está disponible en:

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0508\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0508_ES.html)

<sup>7</sup> La Presidencia española del Consejo de la Unión Europea tuvo lugar entre julio y diciembre de 2023. El proyecto de democratización de la empresa en España busca una traducción institucional más ambiciosa del artículo 129 de la Constitución (ver: <https://www.elindependiente.com/economia/2024/01/22/yolanda-diaz-busca-un-modelo-a-la-alemana-para-que-los-empleados-entren-los-consejos-de-administracion/>), proyecto que figura en el acuerdo de Gobierno de coalición de julio-agosto de 2023 y tiene como objetivo “impulsar una participación más eficaz de las trabajadoras y trabajadores en el ámbito de sus respectivas empresas”, ver: [https://www.eldiario.es/politica/politica-directo-ultima-hora-negociaciones-nuevo-gobierno\\_6\\_10624422\\_1103705.html](https://www.eldiario.es/politica/politica-directo-ultima-hora-negociaciones-nuevo-gobierno_6_10624422_1103705.html)

<sup>8</sup> “En las Conclusiones se subraya la importancia de desarrollar diferentes formas de democracia en el trabajo en la legislación o las prácticas nacionales, a través del diálogo social”, Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (Empleo y Política Social), 27-28 de noviembre de 2023

(<https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/epsco/2023/11/27-28/>). El documento aprobado de “Conclusiones del Consejo sobre una mayor democracia en el trabajo y una negociación colectiva verde para un trabajo digno y un crecimiento sostenible e integrador” está disponible en:

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15162-2023-INIT/es/pdf>

profundizar la democratización de la empresa capitalista en el contexto europeo.<sup>9</sup>

La trayectoria histórica de América Latina ha sido diferente. La formación del movimiento obrero ha respondido en parte a las especificidades sociales, políticas y económicas del capitalismo dependiente en la región. De manera que si bien han existido experiencias cruciales de participación obrera – como el proyecto encaminado de “democracia económica” al alero de la Unidad Popular en Chile,<sup>10</sup> acompañado de la articulación territorial sostenida por los “cordones industriales”<sup>11</sup> y las experiencias de autogestión de fábricas recuperadas en la Argentina de principios del presente siglo<sup>12</sup> – lo cierto es que la democracia industrial no ha sido una hebra central de la construcción histórica de los mundos del trabajo y las relaciones laborales. Sin embargo, la reflexión en torno a una teoría política de la empresa bajo un horizonte de democratización bien puede ser leída desde América Latina en el contexto planetario de urgencia ecológica en el que nos encontramos.

Las consecuencias de la crisis climática son inseparables de las múltiples desigualdades que han estructurado la región latinoamericana. Las diferencias en materia de exposición y de vulnerabilidad frente a las sequías, los incendios forestales, la degradación del aire, agua y suelos, entre varias otras consecuencias del desastre ecológico, representa una dimensión adicional, pero que se entrelaza con otras formas de desigualdad en un panorama social e históricamente heterogéneo. Imbricación de desigualdades

---

<sup>9</sup> La contribución de Sara Lafuente y Pedro Chávez al final de este libro desarrolla esta discusión.

<sup>10</sup> Juan G. Espinoza y Andrew S. Zimbalist, *Economic Democracy: workers' participation in Chilean industry 1970-1973*, Nueva York, Academic Pr., 1978.

<sup>11</sup> Franck Gaudichaud, *Chile 1970-1973. Mil días que estremecieron al mundo : Poder popular, cordones industriales y socialismo durante el gobierno de Salvador Allende*, Santiago, LOM, 2016.

<sup>12</sup> Maxime Quijoux, *Néolibéralisme et autogestion : l'expérience argentine*, Paris, Éditions de l'IHEAL, 2014.

sociales y ecológicas que se ha profundizado al alero del patrón neoliberal de acumulación capitalista, impuesto con ritmos diferentes en varios países de la región desde las últimas décadas del siglo XX en adelante.

La hegemonía neoliberal ha traído consigo no sólo la precarización de la vida de amplios sectores de la población, también ha significado un cambio trascendental en las estrategias nacionales de desarrollo. Abandonando la industrialización protegida, el crecimiento económico pasó a concentrarse en las llamadas “ventajas comparativas”, aquello que en una economía cada vez más globalizada, pero siempre sometida a la división internacional del trabajo, reserva un lugar subordinado a las economías latinoamericanas. La actualización de los viejos patrones de dependencia se ha traducido en un neoextractivismo predador que, con presencia importante pero no exclusiva de empresas multinacionales, ha reforzado la expoliación de territorios y comunidades. La proliferación de las llamadas zonas de sacrificio socioambiental es uno de los efectos perversos del modo de inserción latinoamericana en las actuales cadenas globales de valor.<sup>13</sup>

Al mismo tiempo, diversas experiencias de resistencia al neoliberalismo y sus consecuencias han emergido. Desde la lucha por la defensa de territorios frente a la instalación y/o continuidad de operaciones extractivas e industriales contaminantes a gran escala, hasta la elaboración de horizontes políticos alternativos, pasando por la organización de cooperativas y de prácticas de autogestión que dotan de vitalidad a varios circuitos de producción y de consumo. Expresiones que han coexistido con las luchas por la desmercantilización de derechos sociales (educación, salud, previsión social, vivienda) y, más recientemente, con la potencia de los movimientos feministas. En algunos casos, el conjunto de estas expresiones ha confluído en intensos procesos de revuelta popular, como los llamados “estallidos sociales” en Chile, Colombia o Ecuador en los últimos años.

---

<sup>13</sup> Maristella Svampa y Enrique Viale, *El colapso ecológico ya llegó. Una brújula para salir del (mal)desarrollo*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2020.

Sin embargo, el conjunto de esta potencia contestataria se ha desplegado, con mucho, por fuera de la empresa capitalista. Dentro del amplio abanico de movilización social, las luchas desde los mundos del trabajo se desarrollan principalmente en torno a las condiciones de empleo. Con diferencias importantes entre los contextos nacionales, la organización del trabajo tiende a ser tematizada sólo en aquellos sectores donde existen fuerzas sindicales relativamente importantes, lo que dista de ser una realidad extendida. En ello influye, por cierto, la histórica heterogeneidad de las estructuras económicas y la extensión de la informalidad, pero también la precarización generalizada del empleo y de los mecanismos de representación sindical que ha sido un vector central de la consolidación del neoliberalismo en la región. El correlato cultural de estas transformaciones – desdibujamiento de lenguajes clasistas, proliferación de identidades laborales fragmentarias, consolidación de imaginarios asociados al emprendimiento individual – se ha traducido en un vaciamiento de los significados colectivos del trabajo. Como resultado y pese a la revitalización sindical constatada en algunos contextos nacionales durante el último tiempo, la desarticulación material y cultural sigue atravesando los mundos del trabajo en América Latina.

La reflexión de Isabelle Ferreras ofrece varios elementos para abordar en este escenario adverso para los mundos del trabajo. Desde la investigación sociológica, Ferreras pone de relieve que el trabajo, lejos de ser vivido exclusivamente desde la lógica instrumental, es fuente de sentidos expresivos y que, además, estos sentidos contienen dimensiones políticas. Esto último refiere a las expectativas de justicia que trabajadoras y trabajadores desarrollan respecto de la organización – cada vez más flexible y precaria – del trabajo. Se trata de una *intuición democrática* que no encuentra expresión institucional en la realidad contemporánea de la empresa capitalista.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Isabelle Ferreras, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société de services*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 2007.

Esta última debe ser entendida no sólo como una entidad económica, sino también como una *entidad política* al considerar las relaciones de poder que se establecen en su seno. Desde ese ángulo, la empresa capitalista se revela como una entidad despótica, toda vez que su gobierno es monopolizado por los representantes del capital. Monopolio fundado en lo que Ferreras define como *reductio ad corporationem*, falacia que consiste en subsumir en la *societas mercantil* (*corporation*), entramado jurídico que organiza la inversión capitalista, la *empresa*, organización social mucho más amplia que la entidad jurídica.<sup>15</sup> Si para existir, la empresa requiere *necesariamente* dos tipos de inversión: capital y trabajo, democratizar ésta última significa dotar de representación política equivalente a ambos en la definición de los objetivos y las decisiones estratégicas de las empresas. El *bicameralismo económico* representa para Ferreras un dispositivo institucional capaz de asegurar tal horizonte, lo que va más allá de la participación parcial de las y los trabajadores en los consejos de empresa y del modelo alemán de codecisión.<sup>16</sup>

En este breve ensayo, además de presentar los elementos centrales de su perspectiva, Isabelle Ferreras describe la democratización del poder dentro de las empresas como un instrumento, también, de la lucha por la sustentabilidad climática. Enfatizando la responsabilidad del capitalismo y, en particular, del modelo despótico de empresa en el desastre ecológico, para Ferreras, la transición hacia una economía postcarbono no puede sólo depender de controles externos sobre las empresas. La democratización de sus instancias de dirección sería una forma de control capaz de contrarrestar, desde el interior, la unilateralidad de la racionalidad capitalista y sus consecuencias devastadoras<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Isabelle Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? Pour le bicaméralisme économique*, Paris, Presses Universitaires de France, 2012.

<sup>16</sup> Isabelle Ferreras, *Firms as political entities. Saving democracy through economical bicameralism*, Nueva York, Cambridge University Press, 2017.

<sup>17</sup> Este es uno de los tres principios – democratización, desmercantilización, descontaminación – que Isabelle Ferreras ha

A pesar de su carácter situado, existen aspectos de la reflexión de Isabelle Ferreras que interpelan la realidad latinoamericana. Sin ir más lejos, las dislocaciones provocadas por la pandemia de Covid-19 revelaron de modo inequívoco la importancia del trabajo de cuidado y de las labores consideradas esenciales para la sostenibilidad de las sociedades. También, sobre todo a través de las medidas de confinamiento masivo y sus consecuencias (cierres temporales de empresas, desplome del empleo informal), un hecho fundamental volvió a adquirir visibilidad: el capital no se basta a sí mismo, no construye sociedad; sin la participación activa de trabajadoras y trabajadores no existe producción ni reproducción social. Sin embargo, la importancia que adquirió el trabajo, en tanto actividad, ha tendido a desvanecerse tras las urgencias materiales de la crisis económica que ha seguido a la crisis sanitaria.

Con todo, gracias al despliegue de los movimientos feministas y al pensamiento crítico que lo ha acompañado, la importancia del trabajo de cuidado ha ido conquistando un lugar cada vez más relevante en el imaginario democrático en América Latina. Es urgente extender ese alcance hacia el interior del espacio autoritario propio de la empresa capitalista, ampliando las orientaciones estratégicas de los movimientos sindicales y sus posibilidades de articulación con otras fuerzas sociales. Democratizar el poder dentro de la empresa capitalista significa no sólo realizar las expectativas de autonomía y de igualdad sustantivas dentro de los espacios laborales; significa también recuperar, en parte, el control del *qué, cómo y cuánto* producir, transformándose en un horizonte donde pueden confluír, además, las luchas contra el neoextractivismo, las experiencias de cooperativismo y las cruciales experiencias históricas de participación y control

---

impulsado junto a otras investigadoras al alero del movimiento #DemocratizongWork (<https://democratizingwork.org>), ver: Isabelle Ferreras, Julie Battilana y Dominique Méda (Ed.), *Democratize Work. The Case for Reorganizing the Economy*, University of Chicago Press, 2022.

obrero que han tenido lugar en la región. El diálogo crítico entre estas perspectivas permitiría robustecer el repertorio normativo de las luchas sociales en torno a una renovada y ampliada centralidad del trabajo.

Al mismo tiempo, abordar la crisis climática desde los mundos del trabajo permite dotar de una nueva densidad los debates en torno a la democracia en América Latina. La consolidación institucional de regímenes democráticos en la región hacia fines del siglo XX, principalmente con los procesos de transición en el Cono Sur, no fue suficientemente acompañada con procesos de democratización social. Antes bien, la frágil estabilidad política ha reposado en una autonomización creciente de los sistemas políticos y en una redistribución limitada de las rentas del neoextractivismo. Esta configuración está hace varios lustros en crisis, incapaz de responder a una demanda igualitaria frente a las precariedades materiales y ecológicas y a las desigualdades sociales, de lo que dan cuenta las luchas feministas, los movimientos indígenas, como también la afirmación de *dignidad* que ha recorrido diversas revueltas populares. Incapacidad de respuesta que, en un contexto de crisis económica prolongada, ha abierto la puerta a derivas autoritarias y a los nuevos rostros del fascismo en la región.

Consolidar el proyecto democrático en América Latina implica no sólo ampliar la esfera de representación política. Significa también generar las condiciones para el reconocimiento entre iguales, en términos materiales, simbólicos e institucionales, en las diversas esferas de la sociedad, incluyendo también los espacios laborales. Es fundamental romper con el pretendido carácter metapolítico del espacio económico e incluir en el prisma democrático el silencioso enclave autoritario que sigue siendo la empresa capitalista. En otras palabras, ampliar los horizontes políticos del trabajo es una dimensión crucial de la consolidación democrática. La reflexión de Isabelle Ferreras constituye una contribución relevante en esta conversación, inscribiéndola en el desafío planetario que enfrentamos.

# Democratizar la empresa capitalista Piedra angular de una prosperidad compartida y sostenible

Isabelle Ferreras

## Introducción

Somos varias personas —esperemos que cada día más— quienes nos preocupamos por el futuro de nuestro planeta y, como suele ocurrir cuando se trata de grandes preguntas acerca de nuestro futuro, algunas de las maneras de preocuparnos son en sí mismas preocupantes. Desde hace algún tiempo circulan algunos llamados hacia una dictadura global verde o ecológica,<sup>18</sup> haciéndose eco de Hans Jonas quien, hace cuatro décadas, había considerado la posibilidad de que la humanidad necesitara una “dictadura benévola” para salvarse de su propia debilidad por el pensamiento a corto plazo y su incapacidad para enfrentar el futuro y cesar así su comportamiento destructivo hacia el planeta y otras especies.<sup>19</sup> Si bien esta manera de ver las cosas se vuelve más tentadora a medida que se avecina el desastre ecológico, comete un peligroso error. Es precisamente porque las instituciones políticas del capitalismo no toman en cuenta las necesidades de todas las personas interesadas e implicadas, incluyendo la suerte de la naturaleza, que nos encontramos en el estado actual de cosas. Para salvarse de su *incapacidad para enfrentar el futuro*, la humanidad necesita más poder, no menos.

---

<sup>18</sup> James Radcliffe, *Green Politics: Dictatorship or Democracy?* Londres, Palgrave Macmillan UK, 2000.

<sup>19</sup> Hans Jonas, *El Principio de Responsabilidad: ensayo de una ética para la civilización tecnológica*, Barcelona, Herder, 1995.

El despotismo capitalista<sup>20</sup> siempre ha sido el modelo de gobierno de las empresas. Éstas son la institución central de nuestra economía y han sido fundamentales para crear las circunstancias en las que se encuentra nuestro planeta. Esto se debe a que las empresas capitalistas funcionan en base a un modelo extractivista que trata todo de la misma manera (consideremos las nociones de *recursos* ambientales y humanos), es decir, como instrumentos para maximizar la rentabilidad del capital. No es razonable esperar que este modelo de gobierno empresarial nos lleve en el futuro a un lugar diferente al que nos ha traído hasta ahora. ¿Cómo se puede esperar que el modelo que construyó la economía basada en carbono construya una economía post-carbono? Necesitamos con urgencia un nuevo modelo para innovar y así salvar, sin mencionar regenerar, lo que queda del planeta y la humanidad.

El camino hacia una prosperidad compartida y sostenible<sup>21</sup> debe apartarse de la *doxa* del despotismo del capital sobre la empresa, cuya visión de mundo instrumental ha reducido todas las demás preocupaciones a recursos para maximizar utilidades, es decir, a la lógica de compra y compensación. Dado que no existe un “planeta B”, las formas de compensación económica no son una respuesta viable frente al aire tóxico, a los océanos moribundos y a climas cada vez más extremos que amenazan la vida de las personas en este planeta. Más despotismo –incluso el despotismo más ilustrado, incluso el despotismo que incluye a las partes interesadas

---

<sup>20</sup> Para una visión de conjunto de mi reflexión sobre el trabajo como experiencia expresiva, la empresa como una entidad política y el capitalismo como un régimen político de gobierno de carácter despótico, ver: Isabelle Ferreras, *Firms as Political Entities. Saving Democracy through Economic Bicameralism*, Cambridge, Cambridge University Press, 2017.

<sup>21</sup> Tim Jackson, *Prosperidad sin crecimiento: economía para un planeta finito*, Montevideo, Icaria editorial, 2011. Existe una segunda edición de este libro publicado originalmente en inglés en 2009: Tim Jackson, *Prosperity without Growth. Foundations for the Economy of Tomorrow*, Londres, Routledge, 2017. Ver también Isabelle Cassiers (Ed.), *Redefining Prosperity*, London, Routledge, 2015.

(*stakeholders*), como ha intentado hacer el movimiento de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) – no es la solución. Por el contrario, el camino que debemos considerar es una democratización seria y profunda de la economía. Como plantean Wright y Rogers,<sup>22</sup> debemos extender y profundizar la democracia o, por el contrario, enfrentar una falta de libertad más terrible que cualquiera que hayamos sufrido hasta ahora.

### **Una restricción doble para construir una prosperidad compartida y sostenible**

Si queremos transitar hacia un régimen de producción post-carbono, las empresas deben estar sujetas a dos formas de restricción, una externa y otra interna. La restricción externa debe provenir de los Estados: las empresas deben ser vigiladas de manera que cumplan con el objetivo de descarbonizar completamente sus operaciones. Hacer un llamado a los Estados para que se unan y hagan cumplir este objetivo es, ciertamente, optimista, dada su débil posición actual, respecto de las exigencias de enormes empresas capitalistas. Sin embargo, en los últimos años, los Estados han comenzado a asociarse para promover tal objetivo a través del Acuerdo de París, el cual, al identificar normas y objetivos precisos, da cuenta de manera incipiente que tal vigilancia podría ser posible. Desde 2005, el Régimen de comercio de derechos de emisión de la Unión Europea (RCDE UE), al fijar el precio de las emisiones de gas de efecto invernadero con el fin de reducirlas, también demuestra el deseo de vigilar el comportamiento de las empresas, las que pueden orientar libremente sus inversiones en la medida que cumplan con los estándares de emisión. La regulación ambiental de los mercados demuestra tanto la voluntad de imponer la descarbonización como su necesidad. Los sistemas de “*Cap and trade*” como los de la Unión Europea<sup>23</sup> tienen el potencial de

---

<sup>22</sup> Erik Olin Wright y Joel Rogers, *American Society: How It Really Works*, Nueva York, W.W. Norton, 2015.

<sup>23</sup> Para una descripción general del diseño de políticas similares que surgen en otros lugares del mundo, ver:

proporcionar flexibilidad y sensibilidad frente a las realidades de las empresas, al tiempo que ejercen suficiente influencia para contribuir a gestionar la transición. Por supuesto, todo esto funciona en la medida que el límite máximo (*cap*) disminuya y se reduzcan las cuotas de emisiones con la rapidez suficiente para llegar a un nivel cero a tiempo y salvar el medio ambiente.<sup>24</sup>

Sin embargo, las restricciones externas a las empresas serán insuficientes mientras no logremos transitar desde la forma dominante de gobierno corporativo hacia una estructura de poder democratizada *dentro* de las empresas. No podemos pretender lograr una prosperidad compartida y sostenible en algún modo significativo, si continuamos con el actual diseño institucional despótico dominante en las empresas capitalistas. No es realista imaginar que la prosperidad pueda realmente compartirse de manera justa – o incluso de manera sostenible – en una sociedad en la que las personas primero y más afectadas por determinadas decisiones no tengan voz en los procesos que dan lugar a tales decisiones. Esta es una cuestión tanto de justicia como de eficiencia. Dado que las empresas están llamadas a repensar y reorganizar profundamente sus operaciones para transitar hacia un modelo post-carbono, las decisiones que deben tomar no han de considerarse como meras decisiones “técnicas”, ya que éstas afectan y dependen tanto de quienes invierten trabajo en las empresas como de quienes aportan capital. La existencia de las empresas, huelga recordarlo, depende de ambos tipos de inversiones. Es por esta razón que deberíamos considerarlas como *entidades políticas* (en oposición a meras entidades económicas), toda vez que están

---

<https://climatepolicyinfohub.eu/global-rise-emissions-trading>

<sup>24</sup> Una discusión apropiada sobre la temporalidad de esta transformación escapa al conocimiento de la autora. Según varios expertos, el ritmo fijado por la UE es demasiado optimista y debería restringirse 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 funcionar como un incentivo para el cambio en las empresas, debería, por tanto, aumentarse para que el sistema sea realmente efectivo.

formadas por dos cuerpos constituyentes: quienes aportan capital y quienes invierten trabajo.

En la actualidad, en las empresas capitalistas, sólo quienes aportan capital están institucionalmente organizados y representados a través del vehículo que proporciona el estatuto jurídico de la sociedad mercantil (*corporation*). Esto ha permitido a quienes aportan capital mantener el monopolio de los derechos políticos en la empresa para gobernarla y organizarla, lo que, como he señalado, corresponde a una forma de despotismo. Tal como están organizadas actualmente, las empresas no reconocen que dependen de la acción de quienes invierten trabajo para su propia existencia. Por supuesto, esta acción es respaldada por el aporte de capital que se realiza en la empresa, pero sin aquella, el aporte de capital no tendría valor alguno. Sin embargo, el diseño institucional dominante pasa abiertamente por alto el derecho legítimo de quienes invierten trabajo a participar y tener voz en el gobierno de las empresas. Si bien esto es, por supuesto, una cuestión de justicia, también es – y de manera crucial – una cuestión de eficiencia. Quienes invierten trabajo son al menos tan expertos como quienes aportan capital respecto de los problemas que enfrentan las empresas. Los y las trabajadoras tienen perspectivas informadas sobre cómo deberían operar las empresas y cómo se podrían realizar cambios. Para desarrollar una transición exitosa hacia una economía post-carbono, las drásticas transformaciones que requieren nuestros modelos productivos necesitan la movilización activa de quienes invierten trabajo. Tal movilización sólo puede provenir de un nuevo marco de participación en la vida y el gobierno de la empresa,<sup>25</sup> lo que llamamos democratización, proyecto para el cual existe una hoja de ruta.

---

<sup>25</sup> Ver el Informe How 2016 (<https://howmetrics.lrn.com>). Sobre la base de una amplia información recogida de 16.000 trabajadoras y trabajadores de 17 países, los datos muestran que las organizaciones que ponen en práctica formas de gestión profundamente participativas generan una mayor satisfacción de los y las trabajadoras, superando a las organizaciones que no disponen de tales dispositivos.

Para transitar hacia un modelo post-carbono, la restricción externa de las empresas debe equilibrarse con una restricción interna: la democratización de sus gobiernos. La transición – que debería llamarse revolución, dada su magnitud – debe ser gobernada. Sin embargo, dado el ritmo y la naturaleza del cambio bajo el actual modelo (despótico) de gobierno de la empresa capitalista que favorece sólo los intereses de quienes aportan capital, *es improbable que la transición ecológica ocurra de manera justa y eficiente sin una transición política dentro de las empresas*. Este desafío parece radicalmente nuevo, pero ya lo hemos enfrentado antes. Es un desafío muy antiguo, de filosofía política y cambio social, y es urgente que aprendamos de cómo se ha enfrentado en el pasado, pues ahí encontraremos herramientas poderosas para abordar y resolver los problemas del futuro. El estudio de la manera en que transitan las entidades políticas de formas despóticas hacia formas democráticas revela que un diseño institucional se repite a lo largo de la historia: el bicameralismo.

Cerraré la introducción a este ensayo haciendo referencia a la evidencia cada vez más concluyente de que, así como la Tierra no puede seguir soportando un crecimiento basado en carbono, nuestras sociedades no pueden seguir soportando más incrementos en la desigualdad. Predistribuir más equitativamente a nivel de las empresas es una manera potente de salvar el abismo creciente entre las personas ultrarricas y el resto de la población, al tiempo que nos alejamos de nuestra adicción estructural al crecimiento, siempre que cambie la estructura de distribución de la riqueza.<sup>26</sup> Democratizar el gobierno de las empresas es la manera más directa de

---

<sup>26</sup> Ver: Jackson, op.cit., Tim Jackson y Victor Peter, “Does slow growth lead to rising inequality? Some theoretical reflections and numerical simulations”, *Ecological Economics*, Volumen 121, 2016, 206-219, Dominique Méda, *La mystique de la croissance : comment s'en libérer*, Paris, Flammarion, 2014 y Dominique Méda y Patricia Vendramin, *Reinventing Work in Europe. Value, Generations and Labour*, Londres, Palgrave MacMillan, 2017. Ver también Thomas Piketty, *Capitalismo e ideología*, Barcelona, Editorial Deusto, 2019.

reequilibrar el poder entre capital y trabajo y, por lo tanto, de redistribuir de manera más equitativa los retornos de ambos tipos de inversión. En combinación con la restricción externa sobre las empresas, la restricción interna orientada hacia su democratización podría impulsar drásticamente nuestra economía hacia una prosperidad compartida y sostenible. Las cuatro partes de este ensayo presentan los cuatro conceptos básicos para comprender lo que significaría democratizar las empresas: en primer lugar, la lógica contemporánea del trabajo, en segundo lugar, la empresa como entidad política, en tercer lugar, un camino para superar el despotismo corporativo y, por último, la forma que tomaría la empresa capitalista a medida que evoluciona hacia su momento bicameral.

## 1. ¿Qué es el trabajo? Racionalidad expresiva e intuición democrática

Comencemos desde un nivel elemental. ¿Qué tipo de trabajo se desarrolla en las empresas contemporáneas? En regímenes de producción industrial más tradicionales, la división del trabajo inspirada en el Taylorismo y la llamada *organización científica del trabajo* era considerada fundamental en la organización de la producción, hasta el punto de que las empresas sólo incluían en su gobierno y en el diseño de la organización del trabajo a los altos ejecutivos y a los ingenieros clave, encargados de supervisar el proceso de trabajo. En la actualidad, donde existe un modelo basado fundamentalmente en los servicios y en el conocimiento, el vínculo entre el éxito de las empresas y la motivación de su personal es mucho más directo. Como señaló Sabel,<sup>27</sup> la resolución de problemas en la empresa contemporánea requiere cada vez más aunar las fases de concepción y ejecución que la perspectiva taylorista había separado. Para toda empresa en algún grado focalizada en

---

<sup>27</sup> Charles Sabel, "Learning by Monitoring: The Institutions of Economic Development", Neil Smelser y Richard Swedberg, *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press, 1994, 138-165.

servicios, rendimiento e innovación, los y las trabajadoras no son sólo un factor de producción como cualquier otro, sino *su fuerza motriz*.

En un contexto de servicios altamente cualificados es obvio que los y las trabajadoras no puedan abordar adecuadamente los problemas que deben resolver sin ponerse en el lugar de quienes son sus clientes, en otras palabras, sin movilizar *todas las dimensiones de su ser*, lo que se vuelve esencial en su experiencia del trabajo. Aunque pueda parecer contraintuitivo, esto también es cierto en el caso de trabajadoras y trabajadores con poca cualificación. He sostenido que llamemos a trabajadoras y trabajadores *inversores de trabajo*, porque no sólo invierten su propia educación y habilidades en el trabajo, como lo ha documentado la literatura sobre el capital humano durante años, sino que invierten, literalmente, su cuerpo y lo mejor de su mente cuando se involucran en resolver los problemas que enfrentan en el trabajo. Esto último suele denominarse “trabajo emocional”, y ha sido estudiado por la sociología desde el trabajo seminal de Hochschild,<sup>28</sup> en paralelo de los problemas psicológicos derivados de la intensidad de la implicación – podríamos decir inversión – de las personas en las actividades laborales.<sup>29</sup> Una revisión de la creciente literatura sobre gestión del talento (*talent management*) muestra que el desempeño en el trabajo depende de la medida en que los y las trabajadoras se sienten involucrados en las tareas que se deben realizar.<sup>30</sup> Si bien la

---

<sup>28</sup> Arlie R. Hochschild, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley, University of California Press, 1983.

<sup>29</sup> Christophe Dejours, Jean-Philippe Deranty, Emmanuel Renault y Nicholas H. Smith, *The Return of Work in Critical Theory. Self, Society, Politics*, Nueva York, Columbia University Press, 2018.

<sup>30</sup> Sobre prácticas de participación de trabajadores y trabajadoras desarrolladas en empresas en la última década, ver el caso de aquéllas que se definen a sí mismas como “liberadas” (Brian Carney e Isaac Getz, *Freedom Inc.: Free Your Employees and Let Them Lead Your Business to Higher Productivity, Profits, and Growth*, New York, Crown Business, 2009) y organizaciones “reinventadas” (Frédéric Laloux, *Reinventing Organizations. A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness*, Brussels, Nelson Parker, 2014), que

crítica de las formas contemporáneas y renovadas de Taylorización se ha concentrado en una visión de los y las trabajadoras como meros engranajes de maquinarias bien diseñadas,<sup>31</sup> ha quedado ampliamente demostrado que el trabajo, por más descualificado y repetitivo que sea (y esto resulta evidente para cualquiera que lo haya realizado), no puede nunca reducirse a tales formas de alienación.<sup>32</sup> Cuanto más se intenta avanzar en esa dirección, más se incrementan los reemplazos, las licencias médicas, los accidentes laborales, las enfermedades mentales y el agotamiento excesivo (*burnout*) de trabajadoras y trabajadores, debilitando el desempeño productivo y planteando una seria amenaza al proceso de trabajo y a la prestación de servicios.

Las empresas más sofisticadas están cada vez más al tanto de la necesaria inversión de trabajo y esperan altos niveles de compromiso, motivación y lealtad de la mayoría de sus trabajadoras y trabajadores. Sin embargo, estos aspectos están entrelazados con las propias actitudes que las y los trabajadores desarrollan hacia su trabajo. El problema es que, como la tradición liberal y la teoría social crítica han fracasado ampliamente en expandir el alcance de la esfera pública para

---

promueven procesos de toma de decisiones horizontales, así como también la “sociocracia” y la “holocracia” como modos de autogestión. Para obtener evidencia empírica y creciente de esta realidad, ver el Informe How 2016, op.cit.

<sup>31</sup> La crítica más popular ha sido la de David Graeber sobre los “trabajos de mierda”. Ver: David Graeber, *Trabajos de mierda: una teoría*, Barcelona, Ariel, 2018. Desde la concepción de Habermas de la emancipación como un interés constitutivo de las ciencias críticas, la perspectiva de nuestro trabajo se inspira en el enfoque de las *Utopías Reales* de Erik Olin Wriht y asigna a las ciencias sociales la responsabilidad de identificar el potencial de emancipación contenido en la realidad, por muy oscura que ésta sea, para ayudarlo a florecer. Ver: Jürgen Habermas, *Conocimiento e interés*, Madrid, Taurus, 1992 y Erik Olin Wright, *Construyendo utopías reales*, Madrid, Akal, 2014.

<sup>32</sup> Isabelle Ferreras, *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris, Presses de Sciences Po, 2007.

incluir a las empresas,<sup>33</sup> las implicaciones teóricas y políticas de la inversión de trabajo han sido en gran medida ignoradas y tienden a ser entendidas como meras cuestiones de motivación laboral. La amplia investigación en sociología, psicología y antropología del trabajo ha demostrado que las actitudes de las personas hacia el trabajo van mucho más allá de una dimensión instrumental, es decir, de la consideración de que el trabajo se realiza sólo por salario,<sup>34</sup> lo que significa que no sólo las personas experimentan como una forma de injusticia el ser tratadas como instrumentos, sino que tampoco sienten que su relación con el trabajo sea instrumental. En efecto, los individuos definen el trabajo como “ganar dinero para satisfacer [...] necesidades fuera del trabajo”, pero, *al mismo tiempo*, perciben su relación con el trabajo en términos expresivos, es decir, cargados de *significados*: el trabajo proporciona inclusión social, un sentido de utilidad, de independencia, de servicio hacia otro o una sensación de dominio de una actividad, es decir, de satisfacción con las tareas realizadas combinada con alguna forma de autonomía.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Está surgiendo, no obstante, una atención renovada por este tema. Para la teoría social crítica, ver Dejours Deranty, Renault y Smith, op. cit. y Lisa Herzog, *Reclaiming the System. Moral Responsibility, Divided Labour, and the Role of Organizations in Society*. Oxford, Oxford University Press, 2018. Para la tradición liberal, ver en particular Martin O’Neill, “Three Rawlsian Routes towards Economic Democracy.” *Revue de Philosophie économique*. 9 (1), 2008, 29-55; Jeffrey Moriarty, “Rawls, Self-Respect, and the Opportunity for Meaningful Work.” *Social Theory and Practice* 35 (3), 2009, 441-459 y Sandrine Blanc y Ismael Al-Amoudi, “Corporate Institutions in a Weakening Welfare State. A Rawlsian Perspective.” *Business Ethics Quarterly* 23 (4), 2013, 497-525.

<sup>34</sup> De hecho, se ha demostrado que, por encima de cierto umbral, el valor nominal de la compensación económica, incluso de una compensación creciente, no tiene impacto en el desempeño laboral. Ver: Daniel Pink, *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*, Nueva York, Riverhead, 2009.

<sup>35</sup> Ver Ferreras, op.cit., Isabelle Ferreras, *Gouverner le capitalisme ? Pour le bicamérisme économique*. Paris, Presses universitaires de France, 2012, ver también Pink, op.cit., Méda, op.cit., y Anca Gheaus y Lisa

En el caso de personas involucradas en actividades laborales que solemos definir como significativas, como la medicina, la enseñanza o las actividades científicas, esto último puede parecer obvio. Sin embargo, la investigación sociológica ha demostrado que esto es cierto incluso en el caso de empleos poco cualificados, repetitivos, agotadores y sin oportunidades de promoción laboral o profesional. Como he destacado en mi propia investigación, una dimensión fundamental que se encuentra en el corazón de la experiencia del trabajo corresponde a las propias concepciones de justicia de las personas.<sup>36</sup> A medida que la fuerza de trabajo se vuelve más cualificada y más involucrada en la concepción de los servicios a realizar, las cuestiones en torno a lo que es justo, correcto o equitativo se transforma en un componente cada vez más visible del trabajo, lo que va más allá de la clásica movilización en el contexto industrial en torno a la compensación, el ritmo del trabajo y la seguridad. Si bien estos aspectos siguen siendo

---

Herzog, “The Goods of Work (Other Than Money!)”, *Journal of Social Philosophy* 47 (1), 2016, 70-89.

<sup>36</sup> El ejemplo de Google es particularmente relevante al haber creado un grupo interno para aprender más sobre el trabajo en equipo y sobre la mejor manera de construir 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 cien equipos activos en la empresa. Los *Googlers* se esforzaron por encontrar una fórmula mágica, la combinación perfecta de personas necesarias para formar un equipo estelar, pero esto no fue tan simple. “Estábamos completamente equivocados”, dijeron desde la compañía y, finalmente, se concluyó, 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 por igual al diálogo. 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/>). Tales hallazgos son claros: la expectativa de igualdad como principio fundamental para organizar el “diálogo” y las “contribuciones” habla de cómo el trabajo es una experiencia que moviliza las concepciones de (in)justicia democrática.

más válidos y necesarios que nunca, el alcance de los cuestionamientos que los y las empleadas se sienten en condiciones de plantear está evolucionando, especialmente en la *gig economy*.<sup>37</sup>

Durante 2018 surgieron discusiones dentro de varias grandes empresas, en las que los y las trabajadoras manifestaron su oposición a los altos ejecutivos, movilizandolos motivos expresivos. En mayo de ese año, miles de empleados y empleadas de Google escribieron a su CEO, Sundar Pichai, solicitándole abandonar el Proyecto Maven, que provee de inteligencia artificial a un programa de drones del Pentágono.<sup>38</sup> Docenas de empleados y empleadas dimitieron en signo de protesta. En junio del mismo año, el personal de Microsoft protestaba en contra de un contrato de la compañía con el Servicio de Control de Inmigración y Aduanas de los Estados Unidos (*United States Immigration and Custom Enforcement Agency*, ICE) debido a su política inhumana de separar a los niños de sus padres.<sup>39</sup> En agosto, empleados y empleadas estadounidenses de Twitter se opusieron a los procesos opacos en torno a las decisiones de cerrar cuentas por contenido

---

<sup>37</sup> Es el caso de la primera asamblea general transnacional de repartidores de Uber Eats, Deliveroo, etc., de ocho países europeos, reunida el 25 y 26 de octubre de 2018 en Bruselas para “luchar contra el abuso de las plataformas”.

<http://www.altersummit.eu/accueil/article/international-couriers-declaration?lang=eng>

<sup>38</sup> “Creemos que Google no debería estar en el negocio de la guerra”, afirmaron sus empleados en una carta publicada en el periódico New York Times: [“The Business of War”: Google Employees Protest Work for the Pentagon - The New York Times \(nytimes.com\)](https://www.nytimes.com/2018/05/25/us/google-employees-protest-work-for-the-pentagon.html)

<sup>39</sup> “Formamos parte de un movimiento creciente, compuesto por muchas personas dentro del sector, que reconocen la grave responsabilidad de quienes crean tecnología potente para garantizar que lo que se construye se use para hacer el bien y no para hacer daño”.

<https://www.seattletimes.com/business/microsoft/microsoft-employees-call-on-company-to-cancel-contract-with-ice/>

inapropiado.<sup>40</sup> En noviembre, empleados y empleadas de Google organizaron la primera huelga transnacional en la historia de la compañía, expresando su condena al manejo por parte de la plana ejecutiva del acoso sexual, el racismo sistémico y la desigualdad de género que han plagado la vida de la compañía, y exigiendo un “cambio real”. Así, miles de personas trabajadoras se reunieron fuera de las oficinas de Google en San Francisco, Nueva York, Dublín, Londres, Zúrich, Haifa, Tokio y Singapur.<sup>41</sup> En junio de 2019, 8.000 empleados de Amazon firmaron una carta dirigida al accionariado para exigir que la estrategia de la compañía estuviera alineada con el respeto de los límites planetarios, tal como se detalla en los informes del IPCC. En enero de 2021, la presión de los empleados de Twitter y de Facebook a los respectivos CEO fue fundamental para inhabilitar al entonces presidente de los Estados Unidos, Donald Trump, de sus redes sociales.<sup>42</sup> Estos movimientos revelan la centralidad de las concepciones de justicia en la experiencia concreta de trabajadoras y trabajadores.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> <https://www.wsj.com/articles/inside-twitters-long-slow-struggle-to-police-bad-actors-1535972402>

<sup>41</sup> <https://www.theguardian.com/technology/2018/nov/01/google-walkout-global-protests-employees-sexual-harassment-scandals>

<sup>42</sup> **Nota de edición:** la información correspondiente a 2019 en adelante en este párrafo ha sido tomada y traducida de Isabelle Ferreras, “Those Who Work are Labor Investors: Recognizing the Two Core Constituencies of Capitalist Firms”, Aspen Institute, *Worker Voice and the New Corporate Boardroom*, Business and Society Program, 2021, <https://www.aspeninstitute.org/publications/new-corporate-boardroom/>

<sup>43</sup> A partir de una extensa investigación sobre más de 35.000 líderes y entrevistas con 250 ejecutivos de nivel C, dirigida por Rasmus Haugaard y Jacqueline Carter, el libro *The mind of the leader*, publicado en 2018 por la Harvard Business Review Press, concluye que: “las organizaciones y los líderes no están satisfaciendo las necesidades humanas más básicas de los empleados de encontrar significado, sentido, conexión y felicidad genuina en su trabajo. El 77% de los líderes piensan que hacen un buen trabajo al involucrar a su gente, mientras que el 88% de los empleados dicen que sus líderes no les

Entre la expectación y el miedo, parece poco probable que el conocimiento humano vaya a perder importancia para nuestra economía del conocimiento. El mundo del trabajo se está automatizando rápidamente y los y las trabajadoras pueden tener cada vez menos peso en decisiones “técnicas”. En cualquier caso, a medida que los robots se vuelven más comunes, el conocimiento y el juicio humanos se convierten en una dimensión cada vez más valiosa y central en el trabajo. La eficiencia de las empresas dependerá más que nunca de la calidad, de la habilidad y de la motivación de quienes sería mucho más apropiado denominar *inversores e inversoras de trabajo*.

Para comprender la lógica específica a través de la cual trabajadoras y trabajadores viven su trabajo, utilizo la noción de *intuición crítica de justicia democrática*. Utilizo este término en relación con la tradición de las ciencias sociales críticas, en particular la tradición de la Escuela de Fráncfort.<sup>44</sup> Desde las reivindicaciones por salarios justos al agotamiento laboral (*burn-out*), pasando por la plena participación en una manifestación, el término de intuición crítica de justicia democrática busca evidenciar el hecho de que las personas trabajadoras quieren ser tratadas de acuerdo al simple estándar del primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “iguales en dignidad y derechos”. En la

---

involucran bien, y el 65% de los empleados renunciaría a un aumento de sueldo a cambio de que despidieran a sus líderes”. Esto dice mucho de hasta qué punto las y los empleados anteponen sus propias concepciones de justicia a las ganancias económicas. Como era de esperar, las soluciones presentadas en la literatura empresarial no son estructurales y están centradas en el individuo: “Para resolver la crisis de liderazgo, las organizaciones necesitan poner a las personas en el centro de su estrategia. Necesitan desarrollar gerentes y ejecutivos que lideren con tres cualidades mentales fundamentales: atención plena, desinterés y compasión”. También vale la pena mencionar otro dato destacado del libro: “Y esto, a pesar de que se gastan \$ 46 mil millones cada año en desarrollar liderazgo”. Esta es una cantidad sustancial de dinero que podría utilizarse mejor para reformar y nutrir estructuras de gobierno empresarial capaces de tomar seriamente en consideración la voz de los y las empleadas.

<sup>44</sup> Ferreras 2012 y 2017, op.cit.

medida en que las personas son “iguales en dignidad”, son también iguales “en derechos”, por eso sostengo que esta *intuición crítica* abarca la inclusión de la voz de las personas en la toma de decisiones, la que debe ser escuchada y representada. Pese a que no haya garantías de que este estándar se aplique en los espacios de trabajo, se trata, no obstante, de una dimensión de la ciudadanía que comparten todas las personas que dan vida a la empresa: las y los directores, ejecutivos y trabajadores. Cuando sirven a otros en el contexto de una transacción comercial regulada por un contrato y aunque hayan perdido toda esperanza de respeto y de trato justo al cumplir las obligaciones acordadas en ese contrato, los y las trabajadoras son plenamente conscientes de la injusticia de sus condiciones. Para quienes trabajan en empleos de baja cualificación, ponerse el uniforme de personal de caja no significa despojarse del deseo de igual dignidad, aun cuando ésta última a menudo no forme parte de su experiencia laboral y las personas deban lidiar con la injusticia y una profunda sensación de que sus voces no son escuchadas. Sin embargo, por mucho que la realidad del contrato de trabajo pueda vivirse con resignación en la economía capitalista, el *ideal democrático* de nuestras sociedades liberales sugiere una pregunta inquietante que encierra una expectativa soterrada de expresión y de participación: ¿Por qué las interacciones en el espacio económico no se rigen de acuerdo con el ideal de igual dignidad y derecho que rige la esfera pública de las sociedades democráticas?<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Ver a este respecto el estudio más completo realizado en Estados Unidos sobre las expectativas de trabajadoras y trabajadores estadounidenses en cuanto a representación y participación en el trabajo, Richard Freeman y Joel Rogers, *What Workers Want*, Nueva York, ILR Press/Russell Sage Foundation, 2006. Una cifra se destaca: en los Estados Unidos, que tradicionalmente se considera bastante hostil a los sindicatos, la sindicalización en el momento de la encuesta rondaba el 10%. Sin embargo, el 90% de las y los trabajadores estadounidenses declaró que estaba a favor de una forma de organización independiente para el personal de sus

Esta pregunta, que surge de la experiencia contemporánea del trabajo, señala un problema acuciante cuyo alcance va más allá de la falta de motivación de la fuerza de trabajo y de niveles rezagados de innovación. Cuando esta *intuición crítica de justicia democrática* movilizadora por la racionalidad expresiva de quienes invierten trabajo no es reconocida en el espacio laboral surge una gran tensión, a veces no expresada, con certeza subestimada, pero claramente sentida. Mi comprensión de esta tensión está anclada en el estudio de las “democracias capitalistas”.<sup>46</sup> Vivir en una “democracia capitalista” significa, en particular, experimentar una gran tensión entre nuestra *intuición crítica de justicia democrática* y las estructuras de poder del capitalismo.<sup>47</sup> Esta tensión entre democracia y capitalismo tiene un poder destructivo, pero no para acabar con el capitalismo en el corto plazo, sino más bien para destruir la democracia. Esta última promete igualdad a sus ciudadanos y ciudadanas, pero incluso en las sociedades gobernadas por democracias políticas, tal promesa ha quedado fuera de los espacios de trabajo. Quienes trabajan son ciudadanos y ciudadanas, no instrumentos y sus vidas cívicas se construyen en torno a una promesa de expresión y participación igualitarias que no se cumple en sus vidas laborales.

El conjunto de la ciudadanía aspira a tener voz en la definición de su vida y de su futuro – dentro y fuera de los espacios de trabajo – y las estructuras de poder de las empresas

---

empresas, cuyo propósito sería representar y comunicar sus puntos de vista a la gerencia.

<sup>46</sup> Joshua Cohen y Joel Rogers, *On Democracy. Toward a Transformation of American Society*, New York, Penguin Books, 1983.

<sup>47</sup> Estoy de acuerdo con la tradición marxista sobre la naturaleza potencialmente destructiva de las contradicciones internas del capitalismo. Sin embargo, difiero de Marx o de la primera generación de la Escuela de Fráncfort en que no veo la democracia como una capa ideológica superpuesta a la estructura capitalista de la sociedad. Concibo, más bien, la democracia como una alternativa completa, como una potencialidad animada por una vívida intuición crítica que desafía el actual ordenamiento de las fuerzas sociales dentro del sistema capitalista.

capitalistas contemporáneas silencian, deniegan e incluso estrangulan esa voz por el hecho de garantizar *derechos políticos*<sup>48</sup> exclusivos sólo a una parte de la ciudadanía: quienes aportan capital. Mientras que la democracia se construye sobre la idea de que las ciudadanas y los ciudadanos merecen una participación igualitaria en el gobierno de su presente y su futuro, el capitalismo elimina esta igualdad en el gobierno de las empresas, dando lugar a la experiencia de una contradicción constante. En la vida cotidiana del trabajo, esta contradicción se trasluce a través de la rabia, la resignación, la indignación ordinaria, los gestos de desaliento o de exasperación. Menos visible se observa, también, detrás de fenómenos que afectan a la eficiencia en el espacio de trabajo, como el ausentismo, la falta de motivación o los rezagos de innovación. De manera más intensa y personal, esta contradicción puede tomar la forma de sufrimientos laborales, cuyo espectro va desde los problemas físicos o psicológicos hasta el agotamiento (*burnout*) y los suicidios relacionados con el trabajo.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Por “derechos políticos” me refiero a los derechos asociados a la participación en el gobierno de la empresa, específicamente, el derecho a participar en las decisiones relacionadas con los objetivos y resultados presentes y futuros. Esto se lleva a cabo en un contexto democrático, donde los y las participantes se reconocen mutuamente el ejercicio de los mismos derechos políticos. En otro tipo de contextos políticos (monárquicos, plutocráticos, etc.), los derechos políticos se distribuyen de manera desigual. El capitalismo es uno de esos sistemas de poder, ya que concede derechos políticos únicamente a quienes invierten capital.

<sup>49</sup> Sobre los sufrimientos laborales en las economías occidentales, ver Dejours, op.cit.

### *El trabajo es una inversión*<sup>50</sup>

El trabajo es una *inversión*<sup>51</sup> por parte de quienes lo realizan. Un trabajador o una trabajadora *invierte* no sólo sus competencias medibles, su tiempo y su esfuerzo, sino la totalidad de su persona – su integridad física, su inteligencia y emociones – en su trabajo. Esto incluye el cuidado y los sentimientos hacia sus colegas u otras personas mientras realiza su trabajo. Profesoras y profesores, profesionales liberales, trabajadoras y trabajadores de reparto, de la salud, del sector comercial, del mundo de la programación – todas y todos, sin importar la manera en que su trabajo es percibido o remunerado, invierten su persona, su salud mental y física, en el trabajo que realizan. Y tal como la pandemia de Covid-19 lo ha revelado de manera transparente, las personas arriesgan incluso sus vidas en el trabajo.<sup>52</sup> El trabajo es una inversión, pero no en el sentido del discurso económico, es decir, como una cosa cuantificable, externa (como dinero o activos) dispuesta como un instrumento para obtener un fin determinado (en este caso, ganancia o beneficio).

Pese a que durante la crisis sanitaria las inversiones de trabajadoras y trabajadores – incluso de quienes permanecen generalmente invisibles debido a las posiciones subalternas en el mercado del trabajo – fueron declaradas “esenciales”, su

---

<sup>50</sup> Nota de edición: el contenido de este recuadro corresponde a un extracto de Isabelle Ferreras, “Those Who Work are Labor Investors: Recognizing the Two Core Constituencies of Capitalist Firms”, Aspen Institute, Worker Voice and the New Corporate Boardroom, Business and Society Program, 2021, <https://www.aspeninstitute.org/publications/new-corporate-boardroom/>

<sup>51</sup> Para profundizar esta perspectiva acerca del trabajo, ver Ferreras, 2017, op.cit.

<sup>52</sup> Más allá del trabajo de cuidado, ver en particular las terribles condiciones del personal de la industria cárnica y avícola en las primeras etapas de la pandemia de COVID-19: Centers for Disease Control and Prevention, *Morbidity and Mortality Weekly Report July 10, 2020* 69, no. 27, 2020, 887-892.

contribución a la sociedad no ha sido aún verdaderamente reconocida y recompensada. En la búsqueda de soluciones, elevar los salarios y reforzar la negociación colectiva recibe la mayor parte de la atención y queda mucho por avanzar en tales aspectos. Pero la justicia a nivel distributivo<sup>53</sup> no es suficiente, la justicia democrática *dentro* de las empresas es también necesaria.

Democratizar el trabajo implica reconocer que quienes invierten trabajo tienen una reivindicación igualmente legítima y equivalente a la de quienes aportan capital, respecto de los fines y los medios del esfuerzo económico conjunto de la empresa. La inversión de trabajo y el aporte de capital son igualmente esenciales para la existencia de empresas capitalistas. Sin inversión de trabajo no habría productos ni servicios. Los y las trabajadoras no son sólo actores estratégicos (*stakeholders*), sino que constituyen, en realidad, la empresa. Esto es cierto, independientemente de si gozan o no del estatus salarial, incluso en casos extremos como el de la *gig economy*. Las grandes empresas capitalistas pueden no querer reconocer a sus trabajadores como empleados, pero sin conductores, por ejemplo, es bastante obvio que nadie invertiría dinero en las acciones de Uber. Para obtener beneficios, es más, para asegurar su propia existencia, Uber depende de quienes invierten trabajo en ella.

Desde el auge de la subcontratación y de la deslocalización en la década de 1980 hasta el reciente crecimiento de la *gig economy*, un número cada vez mayor de grandes empresas están desplegando estrategias de externalización, *fisurando* los espacios laborales y manteniendo a quienes invierten trabajo lejos de las protecciones laborales más básicas, buscando evadir incluso las responsabilidades mínimas relacionadas con el rol de empleador.<sup>54</sup> Al mismo tiempo, estas estrategias

---

<sup>53</sup> Ver a este respecto Emmanuel Saez y Gabriel Zucman, *The Triumph of Injustice: How the Rich Dodge Taxes and How to Make Them Pay*, Nueva York, W.W. Norton, 2019.

<sup>54</sup> He denominado esta estrategia legal *Reductio ad Corporationem*. Ver Ferreras 2017, op.cit. Ver también, David Weil, *The Fissured Workplace*, Harvard University Press, 2014.

buscan ocultar el hecho que las empresas capitalistas se componen de dos cuerpos constituyentes y que sólo quienes aportan capital, y no quienes invierten trabajo, tienen voz en el gobierno de las empresas.

## 2. La empresa capitalista como entidad política

Las consideraciones anteriores exigen que examinemos críticamente lo que es una empresa. No hay duda que ésta tiene dimensiones económicas. Sin embargo, tales dimensiones no deben ocultar su realidad sociológica: se trata de una entidad cuya existencia depende de decisiones constantes sobre los fines de las acciones que se coordinan en su seno, decisiones que movilizan principios de eficiencia y de justicia y dependen de dos formas principales de inversión: capital y trabajo. Si bien es una entidad que impacta la vida de muchas personas, incluyendo consumidores y miembros de comunidades aledañas afectadas por sus actividades, sostengo que las dos clases de inversión forman los dos cuerpos constituyentes clave de la empresa como entidad política. Ambas inversiones son mutuamente dependientes, es decir, sin una de ellas, la empresa dejaría de funcionar. Siguiendo esta descripción, una empresa resulta mejor definida como una forma de *entidad política*<sup>55</sup> y en tanto tal, como se ha señalado acertadamente desde el mundo del derecho societario, no es la propiedad de nadie.

Sin embargo, la realidad jurídica actual de la empresa presenta una definición completamente diferente. Las empresas son, de hecho, gobernadas por quienes aportan y organizan su capital a través de la *sociedad mercantil (corporation)*,<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Ver Ferreras 2017, op.cit.

<sup>56</sup> Nota de traducción; para facilitar la comprensión del argumento, hemos traducido sistemáticamente *corporation* por *sociedad mercantil* para hacer referencia al entramado jurídico que organiza al accionariado de una empresa. El término *sociedad mercantil* tiene aquí

aún no se garantizan derechos equivalentes para quienes invierten trabajo. Esto no significa que éstos últimos no tengan acceso a otras formas de organización: en muchos lugares, la organización sindical es legal, por ejemplo. Lo que quiero decir es que las personas trabajadoras no poseen mecanismos institucionales *dentro* de la empresa que sean *equivalentes* a la sociedad mercantil, a través de los cuales puedan tener una participación por igual en el gobierno de sus empresas. Para extender la democracia al ámbito económico, sería justo y oportuno reconocer el derecho de los y las trabajadoras a organizarse de la misma manera que quienes aportan capital, es decir, mediante un mecanismo institucional que les garantice el derecho a participar en el gobierno de la entidad política en la cual están involucrados, al menos, con la misma intensidad.

A menudo se confunden los términos “sociedad mercantil” y “empresa”, pero es preciso subrayar que, en términos jurídicos, la sociedad mercantil no es más que un vehículo para organizar a quienes aportan capital.<sup>57</sup> La sociedad mercantil es sólo una parte de la entidad más extensa que es la empresa. Por extraño que parezca, las empresas no tienen existencia real ante la ley, en su lugar la sociedad mercantil se erige como una especie de representante. La sociedad mercantil ha sido consagrada como depositaria de la personalidad jurídica que hace posible la operación de las actividades empresariales en nuestro sistema social y jurídico. Es crucial recordar, entonces, que este arreglo no es más que una convención histórica y contingente<sup>58</sup> – aunque con

---

un uso general, incluyendo, pero sin limitarse a la *sociedad anónima* y la *sociedad de responsabilidad limitada*.

<sup>57</sup> Jean-Philippe Robé, “The Legal Structure of the Firm”, *Accounting, Economics, and Law*, n°1 (5), 2011.

<sup>58</sup> Para más información sobre la historia política y la teoría de la sociedad mercantil, ver el innovador trabajo de David Ciepley, “Beyond Public and Private: Toward a Political Theory of the Corporation”, *American Political Science Review*, Vol. 107, n° 1, 2013, p. 139-158. La perspectiva propuesta aquí se basa en una teoría política de la *empresa* (ver, Ferreras, 2012, 2017, oc.cit), que al abarcar la historia de las relaciones industriales ofrece una perspectiva algo

tremendo impacto – que ha sido creada por los Estados con el fin de delegar una parte de su poder y actividad.

En efecto, a través de las sociedades mercantiles, los Estados garantizan derechos y responsabilidades a las actividades empresariales y protegen a sus aportadores individuales, a los que se trata como representantes legales en los tribunales. La personalidad jurídica de las sociedades mercantiles protege a los y las accionistas de cualquier responsabilidad personal por malas prácticas y separa sus activos personales de sus participaciones comerciales. Los accionistas, incluso los accionistas mayoritarios que están profundamente involucrados en las operaciones cotidianas de las sociedades mercantiles, están cubiertos y protegidos de toda rendición de cuentas frente a las malas prácticas de estas últimas.<sup>59</sup> Entre los derechos de las sociedades mercantiles se encuentra el derecho a celebrar contratos laborales y

---

diferente del enfoque de Ciepley sobre una teoría política de la sociedad mercantil. Nuestra propia perspectiva toma en serio la *Reductio ad Corporationem* (Ferrerías 2017, op.cit.), y, en lugar de sugerir que salvemos la sociedad mercantil de los aportadores de capital, sugiere que completemos el proceso de organizar su estructura de poder de acuerdo a los estándares de nuestro compromiso democrático como sociedad. Si asumimos la diferencia entre sociedad mercantil y empresa, debemos dedicar más tiempo a esforzarnos en imaginar cómo organizar seriamente la representación de quienes invierten trabajo en la empresa, en lugar de caer en los cantos de sirena de la Responsabilidad Social Corporativa (para un destacado ejemplo reciente, ver Colin Mayer, *Prosperity. Better Business Makes the Greater Good*, Oxford, Oxford University Press, 2018), que nunca cuestiona la primacía del accionariado, sino que se basa en el supuesto de que las y los aportadores de capital son el cuerpo constituyente legítimo de la empresa, fusionando ésta última con la sociedad mercantil.

<sup>59</sup> Paddy Ireland, “Corporate Schizophrenia: The Institutional Origins of Corporate Social Irresponsibility”, Nina Boeger y Charlotte Villiers (Ed.), *Shaping the Corporate Landscape*, Oxford, Hart, 2018. Para una lista de casos recientes en los cinco continentes, ver: [https://www.tni.org/files/publication-downloads/the eu and corporate impunity nexus.pdf](https://www.tni.org/files/publication-downloads/the-eu-and-corporate-impunity-nexus.pdf)

comerciales, pero a menudo los derechos van mucho más allá. En Estados Unidos, por ejemplo, han llegado a incluir como parte de estos derechos la libertad de expresión y, por extensión, la participación en la vida política de la nación.<sup>60</sup>

Las acciones pueden comprarse y venderse, cotizarse o excluirse de cotización. Es posible conocer con precisión quiénes las poseen. No ocurre lo mismo con la sociedad mercantil: desde un punto de vista jurídico, y contrariamente a lo que la mayoría de las personas piensa, nadie es propietario de una sociedad mercantil, lo que se posee son más bien acciones de esta última. Jurídicamente hablando, la sociedad mercantil es una entidad jurídica propia y, como tal, no le pertenece a ninguna persona.<sup>61</sup> Si el concepto de propiedad a nivel de entidad no se puede aplicar a la sociedad mercantil, es aún menos aplicable a la empresa.

---

<sup>60</sup> Adam Winkler, *We the Corporations. How American Businesses Won their Civil Rights*, Nueva York, W.W. Norton, 2018.

<sup>61</sup> Jean-Philippe Robé, op.cit, ver también Jean-Philippe Robé, *L'entreprise et le droit*, Paris, Presses universitaires de France, 1999. Siguiendo este razonamiento, es inapropiado discutir la cuestión de las empresas en términos de derechos de propiedad: aunque la teoría económica se refiera a los propietarios de una empresa, las empresas, como las sociedades mercantiles, quedan fuera del alcance del concepto de propiedad. Como ha demostrado Robé, es empíricamente erróneo y jurídicamente infundado describir las empresas como si tuvieran propietarios: mientras que las acciones de una sociedad son, al menos, propiedad de sus accionistas, no existe una correlación exacta para la empresa. Sin embargo, esta realidad jurídica ha pasado completamente desapercibida incluso para los economistas más destacados del mundo, quienes siguen basando sus teorías económicas de la empresa en la falacia de que ésta tiene propietarios. Por ejemplo, en su discurso de aceptación del Nobel de 2016, Oliver Hart, profesor de Harvard, comentó los “derechos de control” del “propietario de la empresa”. Volviendo a la distinción de Habermas (op.cit.) entre los dos intereses rectores del conocimiento científico, es razonable preguntarse qué intereses sirve el mantener esta falacia.

Puede ser útil en este punto recordar que el Estado es también una entidad que no le pertenece a nadie.<sup>62</sup> Al igual que los Estados, las sociedades mercantiles tienen tribunales especiales y sistemas de arbitraje a través de los cuales se resuelven sus litigios, y en los cuales su voz es legítimamente escuchada. Las sociedades mercantiles se pueden distinguir, son “entidades reales”,<sup>63</sup> dotadas de personalidad jurídica. Aquí es donde resulta particularmente importante subrayar la distinción entre sociedad mercantil y empresa: si la estructura de la primera incluye sólo accionistas y *no la totalidad de la empresa*, ¿qué sucede, entonces, con la empresa? ¿qué sucede con las personas que trabajan en ella? ¿y con las comunidades afectadas por sus operaciones, y con los consumidores que compran los productos producidos por la misma? ¿quién tiene derecho a participar en la vida de la empresa? Cuando identificamos la distinción crucial entre la entidad jurídica que es la sociedad mercantil y la realidad sociológica y económica que ésta no logra abarcar, queda claro que una sociedad mercantil, pese a ser un elemento importante de la empresa, no puede describir la real y más amplia entidad que es la empresa.

---

<sup>62</sup> Sobre la analogía entre empresas y Estados para justificar el uso de las herramientas y conceptos de la ciencia política y de la teoría política para estudiar las empresas, ver Hélène Landemore e Isabelle Ferreras, “In Defense of Workplace Democracy: Towards a Justification of the Firm-State Analogy”, *Political Theory* Vol. 44 (1), 2016, p. 53–81. Para una crítica reflexiva de la analogía entre ambas entidades, ver Abraham Singer, *The Form of the Firm: A Normative Political Theory of the Corporation*, Nueva York, Oxford University Press, 2018.

<sup>63</sup> Virgile Chassagnon, “The Network Firm as a Single Real Entity: Beyond the Aggregate of Legal Distinct Entities”, *Journal of Economic Issues* 45 (1), 2011, p. 113–136.

*Reconocer los dos cuerpos constituyentes  
de las empresas capitalistas<sup>64</sup>*

Las empresas son entidades políticas con dimensiones económicas fundamentales, cuya existencia misma resulta posible gracias a la inversión conjunta de trabajo y de capital. Sin embargo, aunque no podrían operar sin el primero, las empresas sólo reconocen derechos al segundo, es decir, a quienes contribuyen con capital a través de la estructura societaria a la que se le otorga el monopolio de los derechos – políticos – para gobernar la empresa. Debería reconocerse a quienes invierten trabajo su condición de cuerpo constituyente olvidado de la empresa y, como tal, los mismos derechos en su gobierno. El derecho societario debería exigir que quienes invierten trabajo, como quienes aportan capital, gocen al menos de los mismos derechos para jugar un rol determinante en las decisiones estratégicas de las empresas. ¿Qué servicios deberían ofrecerse? ¿Quién debería ocupar el puesto de CEO? ¿Qué productos deberían desarrollarse? ¿Quiénes deberían beneficiarse de ellos? ¿A través de qué medios? ¿Cómo podrían distribuirse equitativamente esfuerzos y beneficios? En todas estas preguntas, quienes invierten trabajo deben tener derecho a validar colectivamente las decisiones de la empresa. Este es el

---

<sup>64</sup> Nota de edición: el contenido de este recuadro corresponde a un extracto de Isabelle Ferreras, “Those Who Work are Labor Investors: Recognizing the Two Core Constituencies of Capitalist Firms”, Aspen Institute, Worker Voice and the New Corporate Boardroom, Business and Society Program, 2021, <https://www.aspeninstitute.org/publications/new-corporate-boardroom/>

principio que afirma el *Manifiesto Trabajo*.<sup>65</sup> A diferencia de quienes aportan capital, quienes invierten trabajo son, en realidad, el único cuerpo constituyente gobernado por las decisiones de la empresa. Del mismo modo que el derecho corporativo ha reconocido ampliamente el derecho de los aportadores de capital a influir en las decisiones estratégicas de las empresas ya es hora de otorgar derechos a los y las trabajadoras para que puedan incidir, al menos de una manera similar, en el gobierno de las empresas.

### 3. Una alternativa al despotismo capitalista

Llamamos la atención sobre la concepción equivocada de la empresa porque definirla como entidad política ofrece un camino nuevo para cuestionar críticamente su gobierno y sus responsabilidades. También abre la puerta a una rica veta de investigación sobre la historia de las entidades políticas y, al hacerlo, señala una vía posible de transición. Nuestro objetivo aquí no es menospreciar o deslegitimar el diseño institucional vigente para quienes aportan capital en las empresas, puesto que se trata de un diseño altamente desarrollado y reconocido por el derecho corporativo; quisiéramos más bien considerarlo seriamente. Lo que estamos sugiriendo es que ya es hora de abandonar la noción miope de que la sociedad mercantil *es* la empresa. Por el contrario, reconocer que la empresa tiene una extensión más amplia y es, fundamentalmente, una *entidad política*, abre una perspectiva para hacer visible que el gobierno de la empresa debería representar sus cuerpos constituyentes, no sólo aquel que está hoy jurídicamente organizado y representado a través de la sociedad mercantil. El gobierno de

---

<sup>65</sup> Isabelle Ferreras, Julie Battilana y Dominique Méda, *Democratize Work. The Case for Reorganizing the Economy*, Chicago, The University of Chicago Press, 2022. Versión en inglés del original publicado en francés en 2020 (*Le Manifeste Travail. Démocratiser, démarchandiser, dépolluer*, Paris, Seuil, 2020) y que resulta de una columna publicada simultáneamente en mayo de ese año en varios periódicos del mundo y firmada por más de 6.000 académicos y académicas. Ver: <https://democratizingwork.org/>

la empresa debería *también* incluir y representar su otro cuerpo constituyente: sus inversores e inversoras laborales. Esto es tarea de las luchas sociales y de los cambios históricos. Todo gobierno requiere instituciones apropiadas para evolucionar y adaptarse, con un conjunto de derechos y responsabilidades adecuado para sus miembros constituyentes. En el caso de las empresas, esto incluye a todas las personas que invierten en ellas, independientemente de si la inversión toma la forma de capital o de trabajo. En la actualidad, como ilustra la imagen a continuación (ver figura 1), sólo quienes aportan capital en la sociedad mercantil tienen derecho a representación en el gobierno de la empresa y pueden, en el mejor de los casos, definirse como constituyentes de la sociedad mercantil, no de la empresa.

Empresa Capitalista hoy, una Sociedad Mercantil  
Una Empresa *Unicameral*

---

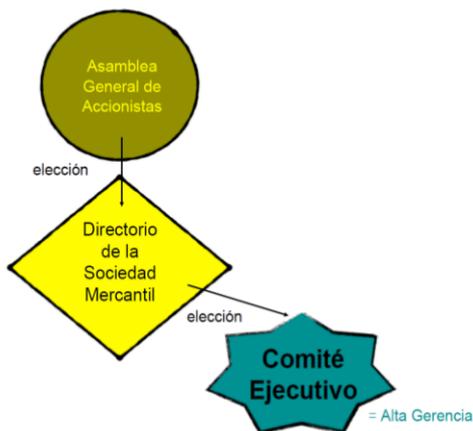


Figura 1. Fuente: Elaboración propia

Necesitamos con urgencia desarrollar una “teoría política de la empresa” capaz de proporcionar una alternativa analíticamente rigurosa a la “teoría económica de la empresa” que hoy prevalece y reivindica el control de quienes aportan

capital sobre la empresa. Al considerarse como un atributo de la sociedad mercantil, la empresa aparece como algo secundario bajo esa perspectiva. Y, sin embargo, ocurre exactamente lo contrario: la sociedad mercantil ha eclipsado la existencia misma de la institución más amplia que es la empresa, es decir, nos encontramos en una situación en la que una parte ejerce el poder sobre el todo. El académico Jean-Philippe Robé, experto en derecho de sociedades, se refiere a este fenómeno como “construir la empresa en torno a la sociedad mercantil”,<sup>66</sup> lo que constituye un completo error tanto jurídico como conceptual: la sociedad mercantil es el vehículo jurídico que estructura los aportadores de capital en la empresa y nada más que eso.

Desde la perspectiva de una urgente teoría política de la empresa, la estructura de poder que actualmente rige las empresas puede ser descrita como una forma de gobierno monocameral, en donde las y los aportadores de capital eligen representantes que se comportan como “déspotas aristotélicos”, es decir, como amos incuestionados que reinan unilateralmente sobre esclavos domésticos.<sup>67</sup> La Cámara de Representantes de quienes aportan Capital – más conocida como Directorio – mantiene un poder legislativo exclusivo e impone su orden doméstico sobre el conjunto de la empresa. Esta forma de gobierno existe más allá del alcance del derecho laboral y comercial para extenderse a través de toda la cadena de valor, llegando hasta los subcontratistas y proveedores.

Todo indica que nos enfrentamos una vez más en nuestra historia a la pregunta de cómo liberarnos del despotismo. La tradición occidental cuenta con una larga y orgullosa historia de identificación y derrocamiento de déspotas, pero aquí, en el reino de la empresa, bajo el manto de la sociedad mercantil y sus ropajes económicos por así decirlo, los déspotas parecen más difíciles de identificar. Examinar

---

<sup>66</sup> Robé, 2011, op.cit. p. 36.

<sup>67</sup> Uso intencionalmente esta terminología aristotélica, ya que es extremadamente reveladora: el “espacio doméstico” corresponde al griego *oikos*, que, como se recordará, dio origen a la palabra “economía”: la ley del espacio doméstico.

críticamente la arquitectura del poder propio de la vida de la empresa requiere reconocer, a nivel descriptivo, que la empresa (subrayo, nuevamente, en oposición a la sociedad mercantil) es una “entidad política”,<sup>68</sup> definida por las dinámicas de poder que subyacen a las relaciones entre trabajo y capital en su seno. En otras palabras, la empresa combina una estructuración jurídica del aporte de capital mediante el derecho de sociedades, con una estructuración institucional mal definida de la inversión del trabajo a través del derecho laboral. La estructura jurídica del capital a través del derecho corporativo está bien definida, mientras que el derecho de quienes invierten trabajo a organizarse significativamente a nivel de las empresas aún no se ha establecido. El derecho laboral, particularmente encarnado por instituciones como la negociación colectiva, los comités de empresa y la representación sindical, que ya existen gracias a más de un siglo de lucha de la clase trabajadora organizada, debe ser considerado como un intento paralelo – todavía incipiente – de estructurar e institucionalizar la inversión laboral, con miras a incidir en el gobierno de la empresa.

Evaluar la naturaleza del poder en las empresas plantea un clásico problema político: cómo transitar desde una forma despótica a una forma representativa de gobierno. En el caso de la empresa, la pregunta se traduce en cómo transitar desde condiciones de heteronomía que caracterizan el trabajo en el capitalismo, tal como lo conocemos actualmente, hacia condiciones donde el conjunto de quienes invierten en la empresa tenga derecho a participar en el gobierno que los rige. Dicho más claramente, la pregunta es cómo erigir una estructura institucional que ofrezca a ambos cuerpos constituyentes y necesarios de la empresa, quienes invierten capital y trabajo, los medios para ejercer la “autonomía colectiva” en un marco democrático, para usar el lenguaje de Castoriadis.<sup>69</sup> Esta forma más amplia e integral de pensar la empresa no debería limitarse al derecho corporativo, sino que

---

<sup>68</sup> Ferreras, 2017, op.cit.

<sup>69</sup> Cornelius Castoriadis, *La institución imaginaria de la sociedad*, Barcelona, Tusquets, 1983 [1975].

debería también abarcar y superar los límites del principio de subordinación, en el sentido clásico del derecho laboral.

En otras palabras, lo que este ensayo está explorando es la posibilidad de conquistar un lugar para los y las trabajadoras en el gobierno de las empresas, no sólo en su gestión. Con este fin, debemos explorar lo que significa dar voz a quienes trabajan respecto de la determinación de los fines de su actividad y no sólo de los medios con los que ésta se realiza. A lo largo del siglo XX, las democracias capitalistas han emprendido iniciativas orientadas a promover o facilitar la participación de trabajadoras y trabajadores en la gestión de su trabajo y de las empresas. Sin embargo, estas iniciativas han desdibujado la distinción clave entre gestión [*management*] (o gobernanza) y gobierno.<sup>70</sup> Gobernar es desempeñar un rol significativo en la deliberación, no sólo en la negociación sobre los términos de un intercambio, en este caso, económico. Es un proceso que promueve la discusión de fines y medios.<sup>71</sup> La gestión implica, por su parte, una negociación sobre los medios para llevar a cabo un proyecto definido en otro lugar y de antemano por otro sujeto, en este caso, por quienes aportan capital – se trata de una situación de heteronomía en contraposición a una de autonomía. Más aún, los términos de intercambio en la deliberación son políticos, esto es, movilizan concepciones de justicia y tiene que ver con los fines de la actividad en cuestión, no sólo con los medios para alcanzarlos. Por el contrario, los términos de la negociación colectiva del derecho laboral son extremadamente limitados y cada uno de

---

<sup>70</sup> Ferreras, 2012, op.cit.

<sup>71</sup> En línea con la tradición del pensamiento clásico de Pizzorno sobre el “intercambio político”, me remito aquí a la distinción, más analítica que práctica, que propuse con Jean De Munck, en la que identificábamos tres dimensiones de lo que llamamos “intercambio democrático”: deliberación, negociación, y experimentación. Ver: Isabelle Ferreras y Jean De Munck, “The Democratic Exchange, as the combination of Deliberation, Bargaining, and Experimentation”, Jean De Munck, Claude Didry, Isabelle Ferreras y Annette Jobert (Ed.), *The Challenge of Social and Civil Dialogue*, Bruxelles, Berlin, Frankfurt am Main, New York, Oxford, PeterLang Press, 2012.

ellos viene cuantificado y claramente establecido: salarios, tiempo de trabajo, horarios, tasas de producción a cambio de subordinación, eficiencia, productividad y orden social. El gobierno comprende fines, así como la búsqueda práctica de esos fines. En el mundo de los negocios se trata del ámbito identificado como *estrategia* y comprende preguntas cruciales como ¿qué tipo de producto o servicio produce la empresa? ¿dónde? ¿qué sucede con las ganancias?), mientras que la gestión está relacionada con la implementación de un marco predeterminado y decidido más arriba, a través de la deliberación previa entre otros actores, autorizados por personas diferentes a quienes invierten trabajo y/o sus representantes. Por último, el gobierno tiene lugar en el terreno privilegiado que es la esfera pública democrática y reconoce la igualdad de todos como principio fundacional. La gestión, en cambio, se lleva a cabo en la esfera privada, donde quienes detentan mayor poder pueden fijar las reglas del intercambio. El campo de la gestión empresarial ha generado una larga lista de métodos para involucrar a las y los trabajadores como una manera de hacer a las empresas más funcionales, productivas y eficientes.<sup>72</sup>

#### 4. La empresa capitalista en el momento bicameral

Para abordar el desafío de concebir modos de participación en el gobierno de los objetivos y de la finalidad de la empresa, en tanto entidad política, debemos volver la mirada hacia la historia de la democracia e identificar cómo las entidades políticas han logrado transitar desde formas despóticas de gobierno hacia formas democráticas. En esta sección introduciremos justificaciones históricas que podrían aplicarse al ámbito de las relaciones de trabajo para ayudar a proyectar la empresa hacia la era democrática.

Para lograr la transición desde el despotismo hacia la democratización en el ámbito político, nuestras sociedades

---

<sup>72</sup> Ver nota al pie número 13.

occidentales atravesaron lo que denomino un “momento bicameral”.<sup>73</sup> Adoptar esta visión histórica de largo plazo y aplicarla a las empresas nos permite imaginar una salida a la situación actual. Hoy en día, quienes aportan trabajo no tienen voz en el gobierno de sus empresas; este derecho es exclusivamente ejercido por quienes invierten capital a través de la estructura jurídica de la sociedad mercantil. Sin embargo, como hemos señalado, se necesitan dos tipos de inversión para que una empresa sea exitosa en cualquier actividad: inversión de trabajo y de capital. La empresa, en otras palabras, está compuesta no sólo por uno, sino por dos “cuerpos constituyentes”.<sup>74</sup> Mientras el aporte de capital ha sido reconocido y recompensado con una estructura institucional propia, esto es aún tarea pendiente en el caso de la inversión de trabajo. Por cierto, algunos gobiernos corporativos en Europa han incluido alguna representación del trabajo desde la segunda mitad del siglo XX, principalmente en Alemania, donde la *Mit-Bestimmung* (o codecesión) es la norma para empresas de cierto tamaño y en determinados sectores. Esto último, junto con instituciones como los Comités de Empresa Europeos y los Comités de Empresa o de Vigilancia que existen en empresas de varios países europeos, son evidencia de la persistente intuición de que los y las trabajadoras tienen, por un lado, el derecho a organizarse dentro de la misma estructura institucional y, por otro lado, el derecho de representación en el gobierno de la empresa, lo que es a la vez legítimo y necesario. Ha llegado el momento de dejar de favorecer una lógica fundamental de la empresa sobre otra y dar a la racionalidad expresiva y política de quienes invierten trabajo el mismo peso que se le otorga a la lógica instrumental del capital. Los dos cuerpos constituyentes de la empresa, en la medida que son dos tipos de inversión mutuamente dependientes, deben ser reconocidos como iguales. Veamos un ejemplo.

La emergencia de la economía de plataformas destaca la utilidad descriptiva y el potencial crítico que resultan de la

---

<sup>73</sup> Ferreras, 2012, 2017, op.cit.

<sup>74</sup> Ferreras, 2012, op.cit.

distinción entre dos clases de inversión en cualquier empresa. Quienes aportan capital en Uber, por ejemplo, lo hacen bajo el supuesto de que algunos trabajadores o trabajadoras estarán dispuestos a conducir sus propios automóviles para los clientes de Uber. Mientras Uber no tenga una flota de vehículos automatizados, la empresa no tendrá ningún valor para sus aportadores de capital sin la inversión de aquellas personas que debieran ser reconocidas, justamente, como “inversoras de trabajo”.<sup>75</sup> Al firmar contratos comerciales en lugar de contratos laborales con sus conductores y conductoras, Uber adopta plenamente la falacia de la *Reductio ad Corporationem*,<sup>76</sup> y se está comportando, esencialmente, como una sociedad mercantil (*corporation*) que busca separarse completamente de la empresa. Pero esta estrategia no debería engañar a nadie: Uber no sólo tiene responsabilidades como empleador,<sup>77</sup> en realidad, no tendría ningún valor sin la inversión de trabajo. Desde un punto de vista descriptivo, sería más preciso considerar que las empresas como Uber tienen clases interdependientes de inversores, definidas como todas aquellas personas de quienes depende Uber para que exista como *empresa*, en lugar de como una mera *sociedad mercantil*.

La historia del bicameralismo político y la teoría política y jurídica que la acompaña muestran que reconocer esta doble lógica ha sido crucial para romper con el despotismo, democratizar nuestras sociedades y continuar el proyecto democrático. Extender el avance de la democracia hacia la economía requiere que reconozcamos la posibilidad de repensar el gobierno de la empresa y su poder ejecutivo en términos de sus responsabilidades no sólo respecto de quienes aportan capital (a través de sus Directorios), sino también

---

<sup>75</sup> Ferreras, 2012, 2017, op.cit.

<sup>76</sup> Ferreras, 2017, op.cit.

<sup>77</sup> A medida que continúa esta batalla, esta postura se adopta cada vez con mayor frecuencia en los tribunales; véase, por ejemplo, en mayo de 2018, la importante decisión de la Corte Suprema de California de limitar el derecho de las plataformas a clasificar a sus trabajadores como contratistas independientes. La misma decisión fue dictada por el Tribunal Supremo de Francia en noviembre de 2018.

respecto de su otro cuerpo constituyente, quienes invierten trabajo, porque *ambos* grupos de inversores, *capital y trabajo* conforman la empresa.

## Hacia el bicameralismo económico

¿Cómo luciría el bicameralismo económico? En un sistema de gobierno bicameral, el Parlamento – la rama legislativa – está conformado por dos cámaras, las cuales representan los dos cuerpos constituyentes. En el caso de la empresa, lo que es comúnmente conocido como Directorio corresponde, en realidad, a la *Cámara de Representantes de los Aportadores de Capital*. Debería convocarse, por lo tanto, de manera equivalente una *Cámara de Representantes para quienes invierten trabajo* con derechos iguales a los del Directorio, organizada de acuerdo con las directrices de los Comités de Empresa de las empresas europeas contemporáneas. Estas dos cámaras garantizarían que cada grupo de inversores (capital y trabajo) estuviera representado por derecho propio. Ambos grupos estarían obligados a trabajar juntos para ejercer el poder legislativo. La dirección ejecutiva de la empresa sería elegida por ambas cámaras y respondería ante ellas. Además, sería responsable de promover la cooperación y los compromisos productivos entre ellos, compromisos que contribuirían al crecimiento de la empresa de manera que beneficiase a ambos grupos de interés. Idealmente, tales Cámaras se reunirían conjuntamente, con el fin de maximizar el aprendizaje, la cooperación y una fructífera deliberación. Una mayoría (50%+1 voto) sería necesaria en cada Cámara para aprobar la legislación.<sup>78</sup> Esto significa, en realidad, que cada una de las Cámaras tendría un poder de veto sobre todas las decisiones

---

<sup>78</sup> Esta es una diferencia clave en comparación con el sistema *Mit-Bestimmung*, sistema monocameral que requiere una mayoría simple en una sola cámara. En tales condiciones, incluso en un contexto de paridad perfecta (lo cual es poco frecuente), es fácil que la parte empleadora obtenga la mayoría, ya que sólo un voto de la parte laboral es suficiente para alcanzar ese umbral. Para más detalles sobre las diferencias entre estos dos sistemas, ver Ferreras, 2017, op.cit.

importantes que afectan a la vida de la empresa, a menudo conocidas como “decisiones estratégicas” (ver Figura 2).

**Proposición: La Empresa Bicameral**  
**Un Parlamento con dos Cámaras**

---

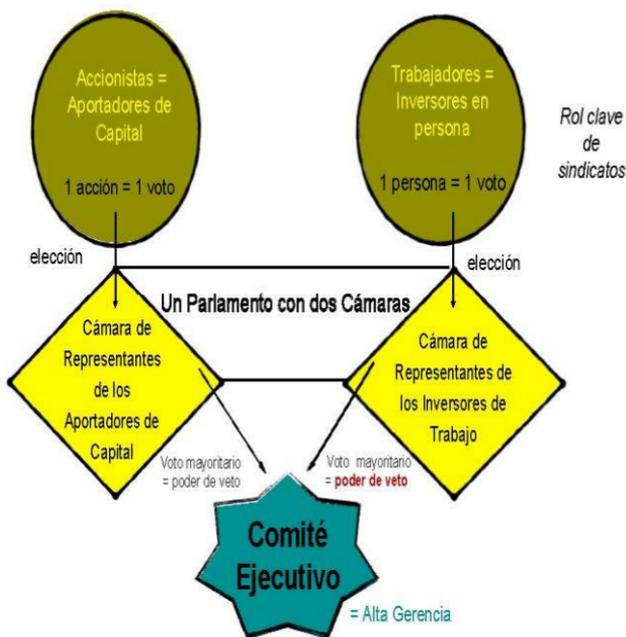
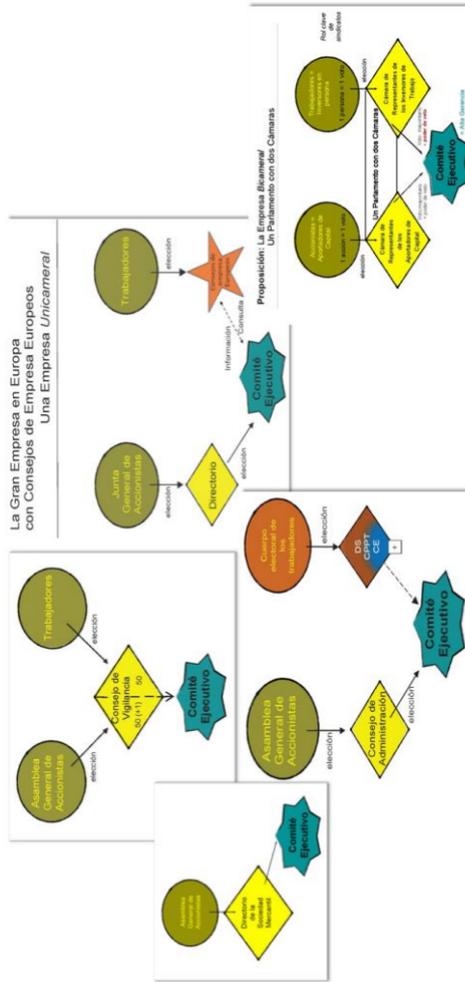


Figura 2. Fuente: Elaboración propia

La idea de incluir a quienes invierten trabajo en el gobierno de las empresas es un paso más en la búsqueda histórica del movimiento de trabajadoras y trabajadores para conquistar el gobierno de su propio destino. Actualmente existen más de mil Comités de Empresa Europeos (CEEs) y se reúnen, al menos, una vez al año con la dirección ejecutiva a

nivel europeo, la cual informa de la situación económica y social de la sociedad mercantil.<sup>79</sup>

Transición hacia una ciudadanía económica  
= la intuición central de las instituciones de las relaciones  
laborales en la empresa



Empresa Unicameral. Sociodemocrático. Mit-Bestimmung. Consejos de Empresa Europeos. Bicameral.

Figura 3. Fuente: Elaboración propia.

<sup>79</sup> Ver a este respecto la base de datos muy instructiva de los Comités de Empresa Europeos (CEEs) que mantiene el European Trade Union Institute: <https://www.ewcdb.eu>

A través de estos Comités de Empresa Europeos, las y los delegados sindicales son capaces de recopilar información importante y de coordinar posibles estrategias a través de las fronteras y plantas productivas. Esto requiere, a nivel práctico, que las empresas financien los viajes y los servicios de traducción para estos encuentros, mientras que los sindicatos juegan un rol crucial en la capacitación de los y las representantes de las y los inversores de trabajo, de manera que estén equipados para defender las condiciones de lo que el sociólogo francés Georges Friedmann llamó *solidaridad a través de las empresas*. La existencia de estos Comités de Empresa Europeos muestra que la posibilidad de organizar *Cámaras Representativas de Inversores de Trabajo* es más que un vago sueño. En la actualidad ya se llevan a cabo elecciones de representantes de trabajadores y trabajadoras en cada país de la Unión Europea, quienes luego se reúnen y participan en un positivo aprendizaje colectivo junto con las gerencias de las empresas.

El proyecto bicameral (ver Figura 3) podría entenderse como un plan de transición hacia empresas totalmente democratizadas, cooperativas y de propiedad de los y las trabajadoras. De hecho, si los países desearan hacer la transición hacia empresas completamente gobernadas por quienes invierten trabajo, el gobierno bicameral sería un paso intermedio ideal. Sea o no éste su objetivo, para fomentar el cambio hacia empresas totalmente democráticas, las autoridades públicas podrían considerar la adopción de una legislación similar a la legislación ESOP (*Employee Stock Ownership Plan* o *Plan de propiedad de acciones para empleados*) que ya existe en Estados Unidos.<sup>80</sup> Hasta ahora, el principal obstáculo para la expansión de las empresas gestionadas de forma cooperativa ha sido el acceso a financiación (de apoyo), por lo

---

<sup>80</sup> Sobre este tema, ver Douglas Kruse, Richard Freeman y Joseph Blasi, *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options*, Chicago, The University of Chicago Press, 2010 y Joseph Blasi, Richard Freeman y Douglas Kruse, *The Citizen's Share: Putting Ownership Back into Democracy*, New Haven CT, Yale University Press, 2014.

que, además de la mencionada legislación ESOP, que permite a quienes invierten trabajo formar un fideicomiso (*trust*) y comprar las acciones de sus empresas, las autoridades públicas deberían buscar maneras de poner capital a disposición de estos fideicomisos a tasas de interés favorables a través de bancos públicos y comunitarios.<sup>81</sup> Tales fondos públicos, debidamente canalizados y monitoreados, ayudarían a eliminar una de las barreras más difíciles para la democratización de las empresas y el desarrollo de un próspero sector cooperativo.

**Ideal Regulatorio: La Empresa Democrática**  
**Gobernada por el Trabajo = Gobierno Unicameral Laboral**

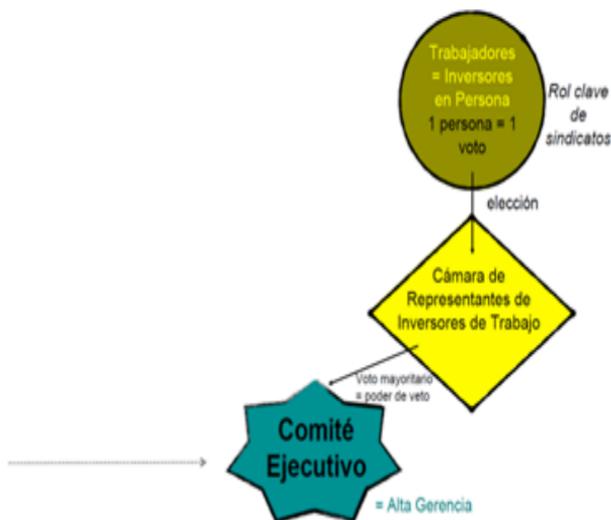


Figura 4. Fuente: Elaboración propia

En ese contexto, el bicameralismo tiene también un papel que jugar: el riesgo que se ha asociado hasta ahora con

<sup>81</sup> Ver a este respecto, Fred Block y Robert Hockett (Ed.), *Democratizing Finance: Restructuring credit to Transform Society*, Verso, The Real Utopias Project, 2022.

los préstamos a “cooperativas de trabajadores” se mitigaría en gran medida gracias a una fase bicameral de transición, que ayudaría a los y las trabajadoras a prepararse y a adquirir la cultura y el conocimiento necesarios para gobernar plenamente sus propias empresas. Aprovechar los miles de millones de dólares invertidos por los y las asalariadas a través de los fondos de pensiones también constituiría una estrategia de financiación coherente, es decir, apoyando a las empresas que se comprometieran a respetar plenamente e incluir a sus inversores laborales en su propio gobierno, con el fin de promover una economía en la cual la racionalidad expresiva de quienes invierten trabajo se volviera central para el gobierno de las empresas y la definición de prosperidad de la sociedad.

*El principio de doble mayoría en gobiernos monocamerales*<sup>82</sup>

Durante el último siglo se han desarrollado una gran variedad de modelos que permiten la representación de las y los trabajadores en los órganos de gobierno empresarial. En Alemania, por ejemplo, un sistema de codecisión establece requisitos legales para la participación de los y las trabajadoras en los consejos de vigilancia, requisitos que varían según el tamaño de la empresa y el sector.<sup>83</sup> Además, diecinueve de los treinta y un países del Espacio Económico Europeo tienen requisitos legales para la representación de los y las

---

<sup>82</sup> Nota de edición: el contenido de este recuadro corresponde a un extracto traducido y adaptado para esta edición de Julie Battilana e Isabelle Ferreras, “From Shareholder Primacy to a Dual Majority Board”, Aspen Institute, Worker Voice and the New Corporate Boardroom, Business and Society Program, 2021, <https://www.aspeninstitute.org/publications/new-corporate-boardroom/>. La pertinencia de incluir el *principio de doble mayoría* en esta edición reside en que se trata de una alternativa de democratización del gobierno de la empresa capitalista en el caso de entidades monocamerales, como es el caso en la mayoría de los gobiernos corporativos en América Latina.

<sup>83</sup> John Addison, *The Economics of Codetermination: Lessons from the German Experience*, New York, Palgrave, 2009.

trabajadoras en los órganos rectores de las empresas.<sup>84</sup> Este movimiento hacia la democratización de los espacios de trabajo también es parte de una tradición de larga data, pero olvidada, en los Estados Unidos: en Massachusetts, una ley de 1919 permite a las empresas manufactureras brindar a sus trabajadoras y trabajadores la oportunidad de formar parte de sus juntas directivas, siendo la ley de cogestión vigente más antigua del mundo.<sup>85</sup>

Existe una alternativa para avanzar en la democratización empresarial sin modificar la estructura formal de gobiernos empresariales monocamerales. Se trata del

---

<sup>84</sup> Si bien la codecisión y otros requisitos legales para la participación de los y las trabajadoras en la gobernanza representan un desarrollo importante, los modelos existentes a menudo dan prioridad a quienes invierten capital por sobre quienes invierten trabajo. En los países nórdicos, Alemania, los Países Bajos, etc., los representantes de los trabajadores en el consejo constituyen entre un tercio y la mitad de los miembros del órgano rector. En Alemania, incluso en empresas en las que el 50 % del consejo de vigilancia está compuesto por trabajadores, el voto de desempate lo tiene un presidente designado por los accionistas. De los diecinueve países mencionados que exigen jurídicamente la representación de las y los trabajadores en los órganos rectores de la empresa, cinco limitan la obligatoriedad de esta representación a las empresas de propiedad estatal, parcialmente estatal o empresas que hayan sido anteriormente propiedad del Estado. Para más detalles sobre la representación de trabajadores en consejos de administración en diferentes países del Espacio Económico Europeo, ver: Natalie Videbæk Munkholm, *Board-Level Employee Representation in Europe: An Overview*, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2018. Disponible en: [https://eu.eventscloud.com/file\\_uploads/e0bd9a01e363e66c18f92cf50aa88485\\_Munkholm\\_Final\\_EN.pdf](https://eu.eventscloud.com/file_uploads/e0bd9a01e363e66c18f92cf50aa88485_Munkholm_Final_EN.pdf). Véase también: [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu).

<sup>85</sup> Sin embargo, la capacidad de elegir trabajadores sigue siendo voluntaria y no se aplica. Para más información, ver: Ewan McGaughey, “Democracy in America at Work: The History of Labor’s Vote in Corporate Governance,” *Seattle University Law Review* 42 (2019): 697–753. Para acceder a la Ley de Massachusetts ver: <https://malegislature.gov/Laws/GeneralLaws/PartI/TitleXXII/Chapter156/Section23>.

*principio de doble mayoría*: las decisiones del Directorio (u órgano rector de la empresa) requieren la validación tanto de una mayoría de miembros designados por los accionistas como de una mayoría elegida de representantes laborales en tal instancia de dirección. Este principio opera en base a dos condiciones institucionales:

1. El Directorio u órgano rector de la empresa debe estar compuesto por entre un 30% y un 50% de representantes laborales, elegidos por los y las trabajadoras de la empresa.

2. El Directorio u órgano rector debe obtener un voto supramayoritario (i.e. de una mayoría cualificada) en cualquier decisión que afecte directa o significativamente a las y los trabajadores, quienes deben contar representación laboral en dicho órgano.<sup>86</sup> En la práctica, esto significa que tales representantes laborales, independientemente de su número real en el órgano rector de la empresa, formarían un colegio laboral dentro del cual se deberá garantizar una mayoría de votos para cualquier decisión a ser adoptada por el Directorio, así como cualquier decisión tomada directamente por los accionistas de acuerdo con el derecho corporativo, sobre fusiones o la liquidación de la sociedad.

El ámbito de decisiones sujetas a esta validación por doble mayoría debería abarcar como mínimo todas las decisiones estratégicas que afecten a las y los trabajadores. Esto lógicamente debería incluir la selección de los y las managers en quienes se delega la iniciativa ejecutiva del día a día.

Con todo, se trata de una transformación, cuya implementación requiere de consideraciones importantes. En primer lugar, en los contextos en que existan Comités de empresa y para garantizar que una estructura corporativa reformada sirva como canal adecuado para dar voz a las y los trabajadores, deberían organizarse Comités de empresa a nivel de la unidad productiva pertinente, en los cuales los representantes de los y las trabajadoras y la gerencia se reunieran regularmente para abordar los diferentes aspectos del

---

<sup>86</sup> Esto se basa en la propuesta original de Sharon Block y Ben Sachs, *Clean Slate for Worker Power Report*, Harvard Labor and Worklife Program, 2020, p. 71-73, <https://www.cleanslateworkerpower.org/>.

gobierno del espacio de trabajo. La idea es que los representantes de los trabajadores en el Directorio u órgano de dirección se coordinen con y sean informados por los representantes de los trabajadores elegidos a nivel de planta, unidad y equipo.<sup>87</sup> Este mecanismo de coordinación empodera a los representantes laborales, en la medida que incrementa su conocimiento sobre el funcionamiento y los desafíos que enfrenta la empresa, y les permite exigir rendición de cuentas a los ejecutivos y/o gerentes. Esta característica es una de las causas profundas que explica la fortaleza de los modelos de codecisión alemán y escandinavo.

En segundo lugar, la forma en que se seleccionan los y las representantes laborales a nivel de empresa es muy importante para el éxito de esta transformación en cuanto a la generación de una gobernanza más eficaz y resultados menos injustos. Para garantizar una coordinación adecuada entre la negociación a nivel de empresa y sectorial, al menos algunos de los representantes electos o electas<sup>88</sup> de los inversores laborales deberían estar afiliados a organizaciones sindicales presentes en toda la industria.

En tercer lugar, la implementación de este cambio requeriría que tanto los representantes de las y los trabajadores como de los accionistas se capaciten y aprendan a trabajar juntos para cumplir con sus funciones como miembros del Directorio u órgano de gobierno empresarial. Dicha capacitación es fundamental, especialmente en un momento como el actual, en el que las empresas deben rendir cuentas no sólo por su desempeño financiero, sino también por sus

---

<sup>87</sup> Ver las propuestas para establecer monitores y Comités de empresa a nivel del espacio de trabajo en Sharon Block y Ben Sachs, 2020, op.cit.

<sup>88</sup> Diversificar las formas de designar a las personas representantes de las y los inversores laborales podría ser muy relevante, siguiendo el trabajo de Hélène Landemore sobre el límite de las elecciones y los beneficios del nombramiento por sorteo entre grupos de trabajadores o grupos relevantes. Hélène Landemore, *Open Democracy: Reinventing Popular Rule for the Twenty-First Century*, Princeton University Press, 2020.

impactos sociales y ambientales. Por supuesto, todos los miembros del órgano de gobierno deberían recibir una remuneración justa por el trabajo que realicen.

Existen desafíos culturales y políticos para lograr esta evolución del gobierno corporativo, ya que implementar la representación de los y las trabajadoras en dicho nivel supone una transformación que rompe con las normas y jerarquías de poder que se han vuelto dominantes en las últimas décadas. Sin embargo, resulta necesario que quienes invierten capital y trabajo compartan el poder para asegurar la prosperidad de todos, y no sólo de una minoría privilegiada.<sup>89</sup> Dado el aumento del malestar social que resulta de la desigualdad económica y social, va en el interés de todos, incluidos los grupos dominantes, lograr tal cambio.

## Conclusión

Para alcanzar una prosperidad compartida y sostenible, las grandes empresas deben someterse a condiciones de democratización interna, no sólo a restricciones externas o ecológicas. En ambos casos, las decisiones tomadas para alcanzar esos objetivos deberían ser a la vez eficientes y justas. Hasta ahora, el despotismo del capital ha fracasado en este sentido. Las decisiones sobre cómo cumplir con estos nuevos estándares requieren de empresas internamente democratizadas, ya que estas decisiones no pueden considerarse meras decisiones técnicas o como recetas ajustables hasta encontrarse la adecuada “combinación de energía” neutra en carbono en cada empresa. Antes bien, para producir una prosperidad compartida y sostenible, las decisiones deben basarse en una concepción de progreso drásticamente diferente. Sólo la democratización del gobierno de las empresas puede producir tales decisiones, cualitativamente diferentes, abordando tanto los objetivos de la actividad empresarial (qué se produce, qué productos o

---

<sup>89</sup> Julie Battilana y Tiziana Casciaro, *Power for all: How it Really Works and Why It's Everyone's Business*, Nueva York, Simon & Schuster, 2021.

servicios se ofrecen), como la manera en que ésta se lleva a cabo (la organización del tiempo, del espacio y de la vida en el trabajo y de la vida de las personas en general).

La superioridad epistemológica de la democracia<sup>90</sup> debe convertirse en una cuestión esencial de la transición, no sólo por el destino de las empresas individuales o de la economía, sino también porque es razonable esperar que las empresas que transiten hacia un gobierno democrático impulsen un círculo virtuoso: hay muchas razones para suponer que las empresas democratizadas verían la acción de los Estados (democráticos) de manera menos antagónica. Las necesarias restricciones ambientales a la actividad empresarial, impuestas por Estados democráticos, estarían mejor ancladas en la ciudadanía como algo beneficioso para las personas al mirarse desde una perspectiva general de profundización democrática dentro de las empresas. También es esperable que, en tales condiciones, quienes aportan capital lleguen a internalizar mejor y responsabilizarse más por sus propias inversiones, el destino de trabajadoras y trabajadores y el impacto de la empresa en el mundo, incluyendo sus externalidades negativas.

Si queremos que esta transición ocurra (¡y necesitamos que así sea!), si deseamos tomar decisiones que nos guíen, de manera efectiva, hacia una prosperidad compartida y sostenible, lo que en otras palabras significa adecuar la economía a los límites planetarios,<sup>91</sup> entonces, dejar el gobierno de la empresa a quienes aportan capital es, desde luego, *irrazonable, ilegítimo y muy poco inteligente*. Son precisamente estas tres razones las que ofrece la Teoría constitucional y la Filosofía del derecho para defender la superioridad del bicameralismo sobre el sistema monocameral de gobierno. En

---

<sup>90</sup> Hélène Landemore, *Democratic reason: Politics, collective intelligence, and the rule of many*, Princeton, Princeton University Press, 2013, Hélène Landemore y Jon Elster (Ed.), *Collective wisdom: Principles and Mechanisms*, Nueva York, Cambridge University Press, 2012.

<sup>91</sup> Sobre los límites planetarios y el modelo « Doughnut », ver Kate Raworth, *Economía Rosquilla: 7 maneras de pensar la economía del siglo XXI*, Barcelona, Paidós, 2018.

las graves circunstancias actuales, todas aquellas personas que invierten trabajo deben ser llamadas a sentarse a la mesa y así incidir seriamente en las estrategias empresariales para que pueda tener lugar la tan esperada transición hacia una prosperidad compartida y sostenible.

## Epílogo.

# Repensar el contrato social desde la democracia en la empresa

Pedro Chaves y Sara Lafuente

En el momento de escribir este epílogo, la invasión de Ucrania por Rusia y el genocidio por Israel en Palestina domina la realidad e imaginario en Europa. La guerra no deja de ser, según el conocido adagio de Carl von Clausewitz<sup>92</sup>, la continuación de la política por otros medios. Por eso, reivindicar y profundizar el debate sobre la democratización de nuestras sociedades resulta hoy tan imprescindible. En primer lugar, para alejar, como sugiere Isabelle Ferreras, la idea de que la democracia es sólo útil cuando las cosas van bien, pero prescindible cuando el futuro parece inseguro y amenazante. En segundo lugar, para recordar hasta qué punto la guerra proviene de una renuncia al compromiso, a la negociación y deliberación democráticas, de liderazgos tiránicos que eliminan el disenso político o persiguen la limpieza étnica.

Los acontecimientos alertan sobre al menos dos dimensiones fundamentales desarrolladas en este libro. Por un lado, resitúan la centralidad de la economía en el debate y reflexión sobre cómo profundizar la democracia en nuestras sociedades. Ya antes de la pandemia, la democracia conocía un significativo retroceso global por causa de múltiples factores<sup>93</sup>. La pérdida de calidad de las democracias representativas, la emergencia de formas autoritarias de democracia electoral, el creciente desequilibrio de poder en favor de los poderes ejecutivos, la pérdida de relevancia de instrumentos de

---

<sup>92</sup> *On War*, trans. Col. J.J. Graham. New and Revised edition with Introduction and Notes by Col. F.N. Maude, in Three Volumes (London: Kegan Paul, Trench, Trubner & C., 1918). Vol. 1.

<sup>93</sup> Richard Youngs (Ed.), *European Democracy Support Annual Review 2021*, Carnegie Europe, 2022,

[https://carnegieendowment.org/files/EDH\\_Annual\\_Review\\_final.pdf](https://carnegieendowment.org/files/EDH_Annual_Review_final.pdf)

reequilibrio de poder, la intromisión cada vez más condicionante de financiación privada de los procesos electorales, o la polarización social y su correlato político, son razones que han contribuido a esta profunda crisis democrática.

Pero la razón fundamental de este proceso de *desdemocratización* reside en la estructura de poder del capitalismo y su capacidad destructiva respecto a la democracia, una observación de Ferreras que comparte con las reflexiones de la ciencia social crítica sobre el asalto del neoliberalismo a la democracia<sup>94</sup>. La *economía salvaje de mercado*, en su esfuerzo por *resetear* la relación entre sociedad y economía, limita, cuando no impide, la deliberación y decisión democráticas sobre los asuntos económicos en nombre de la eficiencia y libertad del mercado.

Esto conduce necesariamente a reflexionar sobre cómo democratizar la unidad económico-social de ese capitalismo industrial, que es la empresa. La sociedad en su conjunto no puede seguir permitiéndose mantener las grandes corporaciones como un espacio refractario, cuando no hostil, a las prácticas democráticas, teniendo en cuenta su importancia en nuestra socialización política. A menudo, se ha señalado el valor pedagógico de la práctica democrática y participativa en el espacio de trabajo para la participación política y la cultura democrática, más allá de los confines empresariales<sup>95</sup>. Aceptar y reproducir prácticas autoritarias en el trabajo no haría sino inhibir las capacidades cívicas de la ciudadanía. El malestar social difuso que expresan elecciones como las presidenciales francesas de 2023 se alimenta en gran parte de la frustración producida por cambios profundos en el mundo del trabajo, y por la brecha creciente que existe entre una fuerza de trabajo cada vez más cualificada y con aspiraciones legítimas de justicia

---

<sup>94</sup> Wendy Brown, *In the ruins of neoliberalism. The rise of antidemocratic politics in the west*, Welles Library, 2019.

<sup>95</sup> Ver Carole Pateman, *Participation and democratic theory*, Cambridge, Cambridge University Press, 1970, o también Ugo Pagano y Rob Rowthorn, *Democracy and efficiency in the economic enterprise*, London, Routledge, 1994.

democrática, y estructuras de gobierno empresarial que solo ofrecen voz y voto a quienes son titulares de acciones en la empresa, excluyendo a quienes “invierten” (en terminología de Ferreras) su tiempo, educación, habilidades, e incluso su propio cuerpo, en la misma: las personas trabajadoras.

Ferreras nos invita a conceptualizar la empresa capitalista como espacio político, como *demos*. A partir de esta analogía entre empresa y sociedad como espacios de regulación social, su *teoría política de la empresa* plantea el espacio de vida en la empresa como escenario de conflicto, pero también de negociación y acuerdo, entre actores legitimados para participar en el gobierno de una comunidad política propia cuyos contornos desbordan los límites formalmente reconocidos por el derecho mercantil e incluso laboral. En la “arena” empresarial, conviven dos partes constituyentes que merecen la consideración de ciudadanas al mismo nivel, esto es, dos electorados cuyos intereses colectivos deben no solo reconocerse, sino también representarse de manera diferenciada.

Desde esta perspectiva, Ferreras defiende una propuesta concreta para institucionalizar la participación política en la empresa, que sale al encuentro de prácticas históricamente reconocibles de transición democrática, en particular, de la representación bicameral que acompañó el proceso democratizador en la historia anglosajona. Este principio bicameral trasladado al ámbito de la empresa consistiría en establecer un sistema de gobierno en el que una cámara de representantes del capital y otra de representantes del trabajo decidieran conjuntamente y por mayoría en cada una de ellas, sobre todo tipo de cuestiones, desde la gestión corriente a la orientación estratégica del proyecto empresarial. Así, la intervención del trabajo no se limitaría a situaciones de crisis, como sucede a menudo en las reestructuraciones empresariales con los procedimientos de información y consulta, sino que constituiría una forma habitual de gobierno, basada en la deliberación y la negociación continua.

Este modelo no cuestionaría las instituciones de representación ya existentes en las empresas (la representación

sindical o a través de comités de empresa, con derechos de negociación colectiva, información y consulta). Antes al contrario, politizar la empresa hasta su núcleo de gobierno podría favorecer la apertura de nuevos espacios de conflicto, representación y negociación, complementando y así reforzando los espacios y actores ya existentes. En definitiva, estas consideraciones permiten pensar la democratización en la empresa no sólo como reparación de una injusticia, sino como oportunidad de ampliar la agenda de un cambio social imprescindible en el siglo XXI, en el que se incluye la sostenibilidad medioambiental o la transición digital.

Esta es la agenda que se ha abierto hace algunos años, sobre todo a raíz de la crisis del Covid-19, que ha resituado el foco del debate político y académico sobre el valor del trabajo. Desde los años 70 no se registraba un interés tan marcado por la necesidad de democratizar la empresa y el trabajo. En 2018, la Confederación Europea de Sindicatos lanzó una campaña europea sobre Democracia en el Trabajo, que se mantiene tras su Congreso de 2023. Otras organizaciones sindicales nacionales y de base están también, en seminarios, eventos, publicaciones, documentos congresuales o campañas y estrategias organizativas a nivel de empresa, reapropiándose esta narrativa y buscando desarrollar propuestas para concretar lo que fue (y seguirá siendo) una reivindicación identitaria histórica de la clase trabajadora: que la democracia traspase la puerta de las fábricas, y de las oficinas, los *call center*, las franquicias de supermercado o comida rápida, los talleres de confección aquí y en la otra punta del mundo, las plataformas y sus algoritmos.

También el Parlamento Europeo ha adoptado recientemente una resolución<sup>96</sup> que apuesta sin ambages por fortalecer la democracia en el trabajo, instando a revisar

---

<sup>96</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de diciembre de 2021, sobre la democracia en el trabajo: un marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo (2021/2005(INI)) en [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0508\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0508_ES.html)

directivas existentes y a proponer legislación nueva que armonice derechos de información, consulta y, sobre todo, representación de las personas trabajadoras en el gobierno empresarial. De momento, la propuesta carece de valor normativo y se limita a multinacionales constituidas como Sociedad Anónima Europea o regidas directamente por el derecho de la UE, lo que aparta de estas ambiciones a la mayoría de las multinacionales que operan en el mercado europeo. Además, legislar sobre derechos de cogestión requerirá el acuerdo del Consejo Europeo, lo que exige poner de acuerdo a todos los Estados miembro respecto a esta cuestión políticamente tan sensible<sup>97</sup>. A pesar de estos límites, esta declaración de intenciones tan ambiciosa por parte de una institución europea indica un avance positivo en la dirección de ampliar la democracia en el trabajo desde el derecho de la UE.

Con la guerra en Ucrania, Europa sufrirá un importante impacto en su economía y, probablemente, en su bienestar. Los cambios geopolíticos, la crisis ecológica, las transiciones energética y digital plantean un escenario de incertidumbre y de potenciales dificultades económicas que podrían justificar, para las élites económicas y políticas, el retorno a la austeridad y los recortes en gasto social.

Sin embargo, hace 40 años, en plena recesión económica, fueron pensables avances significativos en derechos de participación de las personas trabajadoras que, según la teoría de los ciclos de control de Ramsay<sup>98</sup>, podrían explicarse como concesión o paliativo del capitalismo y sus

---

<sup>97</sup> Recordemos que ya fracasaron algunos intentos en el pasado, en particular el de promover derechos de cogestión a nivel europeo: después de treinta años de contienda, el proyecto de Quinta Directiva en derecho de sociedades tuvo finalmente que ser retirado en 2001 porque algunos Estados seguían rechazando la propuesta de generalizar un modelo dual de gobierno empresarial inspirado en el modelo alemán, que implicara en concreto la presencia de trabajadores con derecho de voto en los consejos de vigilancia.

<sup>98</sup> Harvie Ramsay, "Cycles of Control: Worker Participation in Sociological and Historical Perspective", *Sociology* 11(3), 1977, pp. 481-506.

empresas ante el descontento de la clase trabajadora por pérdidas en otros ámbitos (salariales, de empleo, etc.). Si la recesión actual abriera una oportunidad de impulso participativo en las empresas, semejante al que se conoció en la llamada “década de la democracia industrial”, entonces, sería clave asegurar los medios de anclarla institucionalmente y garantizar su perdurabilidad, evitando así que democratizar empresas siga aplicándose como una respuesta oportunista, transitoria y limitada ante situaciones excepcionales de crisis o sectores específicos de la economía.

La democracia dejada a su suerte no sigue un imparable curso ascendente: sin una movilización social potente y sostenida, la intervención de actores clave, el desarrollo de instituciones y políticas que busquen activa y creativamente reforzarla, la democracia se muere. Vivimos tiempos de reformulación del contrato social y ese debate se abre paso de diferentes formas. En Chile, a través de una importante movilización social. En ese contexto de búsqueda de utopías reales y practicables,<sup>99</sup> la propuesta de bicameralismo económico, sin presentarse como la solución última al proceso democratizador, constituye una propuesta radical hacia la utopía sociopolítica de emancipación de la clase trabajadora.

---

<sup>99</sup> Sobre el proyecto Utopías Reales, ver Isabelle Ferreras, Tom Malleson, Joel Rogers (Ed), *Democratizing the Corporation. The Bicameral Firm and Beyond*, Londres/Nueva York, Verso, The Real Utopias Project, 2024.

# DEMOCRATIZAR LA EMPRESA CAPITALISTA

En este breve ensayo -además de presentar los elementos centrales del pensamiento de la socióloga y politóloga belga Isabelle Ferreras- se describe la democratización del poder dentro de las empresas como un instrumento, también de la lucha por la sustentabilidad climática. Enfatizando la responsabilidad del capitalismo y, en particular, del modelo despótico de empresa en el desastre ecológico, para Ferreras, la transición hacia una economía postcarbono no puede sólo depender de controles externos sobre las empresas. La democratización de sus instancias de dirección sería una forma de control capaz de contrarrestar, desde el interior, la unilateralidad de la racionalidad capitalista y sus consecuencias devastadoras.



9 789566 276227