



Cooperativas, libertad y eficiencia

Cooperatives, freedom, and efficiency

ADRIÁN HERRANZ HERRER (Universitat Pompeu Fabra)¹

Artículo recibido: 1 de agosto de 2023
Solicitud de revisión: 22 de septiembre de 2023
Artículo aceptado: 11 de diciembre de 2023

Herranz Herrer, Adrián (2024). Cooperativas, libertad y eficiencia. *Recerca. Revista de Pensament i Anàlisi*, 29(1), pp. 1-24. <http://dx.doi.org/10.6035/recerca.7619>

Resumen

Las cooperativas de trabajadoras son deseables porque otorgan control democrático a sus trabajadoras y pueden operar eficientemente. Para defender esta doble tesis, el artículo procede del siguiente modo. Primero, ofrece una justificación del control democrático de la empresa a partir de la filosofía política republicana. La rendición de cuentas democrática permite que las empresas se organicen internamente por medio de gerentes y directoras que tengan que atender a los intereses de las trabajadoras. Segundo, el artículo analiza la relevancia normativa que tiene la eficiencia. El punto central es que las empresas existen porque organizan la producción más eficientemente que una serie de intercambios entre contratistas independientes. Esto indica que las cooperativas al menos deben cumplir con este margen de eficiencia. Tercero, se argumenta que la evidencia disponible es compatible con pensar que las cooperativas son eficientes y que sus dificultades de financiación podrían mitigarse cambiando las condiciones institucionales de trasfondo.

Palabras clave: cooperativas, democracia en la empresa, eficiencia, republicanismo, libertad.

Abstract

Workers' cooperatives are attractive because they give democratic control to their workers and can operate efficiently. This paper defends this twofold thesis as follows. First, it offers a justification for the democratic control of the firm based on republican political philosophy. Democratic accountability allows firms to organise themselves internally through managers and directors, who have to track workers' interests. Second, the paper discusses the normative relevance of efficiency. The central point is that firms exist because they organise production more efficiently than a series of exchanges between independent contractors. This point suggests that cooperatives must at least meet this minimum efficien-

¹ adrianherranzh@gmail.com

cy margin. Third, it is argued that the available evidence is compatible with the idea that cooperatives are efficient. Among the main reasons for the scarcity of these firms are their financing difficulties, which could be mitigated by changing the underlying institutional conditions.

Key Words: cooperatives, workplace democracy, efficiency, republicanism, freedom.

INTRODUCCIÓN

La democratización de la economía por medio de cooperativas de trabajadoras es una vieja aspiración del movimiento obrero. En palabras de Marx, «el presente sistema despótico y pauperizador de la subordinación del trabajo al yugo del capital puede ser sustituido por el benéfico sistema republicano de la asociación de productoras libres e iguales» (Marx, 2010: 90). Las cooperativas tampoco han escapado al análisis filosófico normativo, desde Stuart Mill hasta autoras como Carole Pateman, Robert Dahl o Michael Walzer. Recientemente la literatura filosófica ha vuelto a centrar su atención en su justificación normativa (Anderson, 2017; Domènech, 2019; Frega, Herzog y Neuhäuser, 2019; González-Ricoy, 2014, 2021; Gourevitch, 2011; Landemore y Ferreras, 2016). Entre las razones aducidas están que reparten igualitariamente el poder de decisión en la empresa, creando igualdad de estatus entre las participantes, que generan una distribución de ingresos más equitativa o que tienen el efecto educativo de fomentar competencias cívicas al involucrar a las trabajadoras en la gestión de la empresa.

Si su carta de presentación es tan buena, ¿por qué las cooperativas de trabajadoras son un porcentaje pequeño del total de las empresas? Según Nozick (1974: 240-46), las trabajadoras o una inversora simpatizante con ellas ya pueden decidir organizar empresas cooperativas, de modo que hay que preguntarse por qué esto no sucede más. Nozick conjetura que quizás las cooperativas sean menos eficientes que las empresas capitalistas y que por eso no prosperan. Si eso fuera cierto, las trabajadoras y las consumidoras quizás no estarían dispuestas a perder nivel adquisitivo por apoyar la causa de democratizar las empresas.

La alusión a la eficiencia señala que, incluso si aportamos una justificación adecuada del control democrático de las empresas, se trata de una justificación *pro tanto*, lo cual indica que otras consideraciones podrían sobreponerse a esa justificación. Por ejemplo, aunque aceptemos que la autoridad gerencial impacta en los intereses de las trabajadoras, podría suceder que tengamos un

interés superior en tener empresas más eficientes. A primera vista, parece una réplica poco plausible, porque la eficiencia no es un valor autosuficiente, sino instrumental (Walters, 2021). Sin embargo, la eficiencia es una condición importante para saber si una institución es factible. El artículo se centra en responder a una crítica intuitiva: las cooperativas son empresas que compiten en el mercado y, si no hay un porcentaje alto de cooperativas, podría ser debido a su falta de eficiencia o debido a motivos distintos. Argumentando que la falta de cooperativas no es fruto de su ineficiencia productiva, incrementamos el atractivo del modelo y ofrecemos una propuesta institucional realista.

El artículo defiende la doble tesis de que la democracia en la empresa² por medio de cooperativas está normativamente justificada y que el requisito de la eficiencia no malogra esta justificación. La sección 1 ofrece una justificación republicana de la democracia en la empresa. Para la teoría republicana (Lovett, 2022; Pettit, 1999, 2012), somos libres cuando no estamos dominadas y la dominación es la exposición a un poder incontrolado o arbitrario. Argumentaré que la libertad requiere que estemos sujetas a leyes o normas que hemos adoptado ejerciendo el autogobierno. Estar sujeta a normas y mecanismos de toma de decisiones conlleva una amenaza de dominación si no hay inclusión en la toma de decisiones. Por lo tanto, se requiere acceso a conformar las normas o a poder pedir cuentas a las agentes encargadas de aplicarlas. En ese caso, las instituciones establecerán normas vinculantes, pero generarán «interferencias en función de los intereses que se esté dispuesto o preparado a manifestar, cuando esa disposición se compruebe y establezca fácilmente» (Pettit, 2012: 59).

La sección 2 discute la importancia normativa de la eficiencia. Por un lado, argumento que contribuye instrumentalmente a nuestros intereses. Por otro lado, las empresas deben ser mínimamente eficientes, al menos lo suficiente como para que su organización sea más eficiente que realizar sus mismas actividades por medio de una serie de transacciones entre contratistas independientes. La sección 3 repasa la evidencia existente sobre las cooperativas y argumenta que no tenemos motivos para concluir que las cooperativas

² La forma institucional más democrática en la esfera económica es la cooperativa de trabajadoras, puesto que mantiene la regla de voto por persona en los mecanismos de toma de decisiones de las empresas. Como mínimo, las trabajadoras deben ser los controladores últimos de la empresa y elegir a los directores. Otra opción es la cogestión de los órganos de la empresa. Por ejemplo, parte de los derechos de votar la dirección u otros órganos de la empresa son para las trabajadoras y la otra parte se distribuye en proporción al porcentaje de acciones. O también puede concederse poder de decisión en ciertas áreas a los comités de empresa. Finalmente, existe participación sin derecho democrático a votar en la toma de decisiones interna cuando las trabajadoras influyen indirectamente por medio de los sindicatos.

son ineficientes. No obstante, no se creen suficientes debido a sus problemas de financiación. La sección 4 argumenta que existe una sinergia entre democratización e igualdad y que entonces tenemos razones para establecer las condiciones institucionales de trasfondo que ayudarían a promover el cooperativismo.

1. LA DEMOCRACIA EN LA EMPRESA: UNA PERSPECTIVA REPUBLICANA

Esta sección comienza analizando las relaciones de autoridad que se dan entre la gerencia de la empresa y las trabajadoras. Aunque tenemos razones para mantener la gerencia, porque permite coordinar procesos productivos complejos, debemos hacer que atienda a los intereses de las trabajadoras. Según el argumento republicano, el control democrático es un mecanismo institucional que permite que esto se produzca, otorgando además a las trabajadoras la capacidad de decidir sobre el gobierno de la empresa.

Decimos que existe una *autoridad de facto* cuando hay agentes cuyas directrices otras perciben que tienen la obligación de seguir (Christiano, 2018). Más concretamente, existe una relación de autoridad cuando una agente es capaz de comunicar órdenes a otra agente, respaldada por un conjunto de normas que le permiten sancionarle, donde las normas que confieren tal poder forman parte de alguna práctica o institución social (Marmor, 2011: 239-43).

Puede objetarse que no existe una autoridad gerencial con tales características si concebimos las empresas como un nexo de contratos. Según esta idea, las empresas son ficciones legales que se limitan a facilitar intercambios entre productoras autónomas que prefieren trabajar en equipo. Con estas premisas, «decirle a una empleada que escriba a máquina esta carta en lugar de archivar ese documento es como decirle a una tendera que me venda esta marca de atún en lugar de esa marca de pan» (Alchian y Demsetz, 1972: 78).

¿Qué podemos responder para afirmar que existe autoridad gerencial? La explicación clásica la proporcionó Ronald Coase (1937) en un artículo seminal, en el cual sostenía que las empresas no funcionan como una red de contratistas independientes que interactúan por medio de precios de mercado, sino que involucran una actividad planificada por una jerarquía organizativa que reduce los costes de transacción. Si cada acción que realiza una trabajadora (ir a tal sitio, reparar tal máquina, conversar con el cliente...) tuviera que renegociarse separada y periódicamente, el proceso sería más costoso. Por ese motivo, existe

la autoridad gerencial. También, debemos tener en cuenta que la dirección y la gerencia tienen que adaptarse a circunstancias cambiantes e imprevistas, que no pueden establecerse de antemano.

La coordinación del proceso laboral por medio de una autoridad permite desarrollar unidades productivas más grandes, lo cual genera economías de escala —la empresa produce más a menor coste debido a su tamaño (Heath, 2014: 243 y ss.). Dado el interés de las partes en promover la continuidad de las interacciones, mitigando los posibles conflictos y favoreciendo la cooperación entre diferentes agentes, resulta adecuado evitar una renegociación constante y adoptar una estructura jerárquica de dirección y administración (Williamson, 1980, 2002). Por eso, «el salario de una empleada no varía de un minuto a otro, aumentando para las tareas más difíciles y disminuyendo cuando las tareas se vuelven más fáciles [...] La autoridad puede definirse, por tanto, como el control sobre el comportamiento que se ejerce en ausencia de una renegociación continua» (Dow, 2003: 93-94). Aunque suene contraintuitivo, lo que hacen las empresas en su interior es suprimir el espacio del intercambio mercantil (Hodgson, 2015: cap. 8). En definitiva, estar dentro de la empresa implica estar coordinado por medio de órdenes derivadas de su jerarquía interna.

¿Qué es y qué caracteriza la autoridad gerencial? En los mercados laborales no hay un objeto definido y cuantificable para ser comercializado, sino que la trabajadora hace la promesa de aplicar una cantidad no especificada de esfuerzo físico o mental bajo las directrices de la empleadora (Bowles y Gintis, 1990). La autoridad gerencial afecta «las premisas para las decisiones de las empleadas» (Simon, 1991: 32). Por eso un mercado laboral es *sui generis*. Lo que se oferta no es meramente un producto, sino que es el uso de la propia actividad humana. Generalmente, la trabajadora se compromete a asistir al lugar de trabajo durante ciertas horas para seguir las órdenes de sus jefas —hay ejemplos con matices diferentes, pero en todo caso la trabajadora acepta coordinarse por medio de las indicaciones de la empleadora durante un determinado tiempo. Las órdenes son respaldadas por la capacidad de sancionar. La jefa puede perjudicarle en su desarrollo dentro y fuera de la empresa, por ejemplo, impidiendo su ascenso, destituyéndola, asignándole tareas menos deseables o afectando a su reputación futura como trabajadora. En el límite, la capacidad sancionadora llega al despido y a la pérdida de todas las ventajas accedidas por medio del empleo.

Implícito en el párrafo anterior está un punto central para entender la autoridad gerencial: la idea de que los contratos de trabajo asalariado son *contra-*

tos incompletos. Según Samuel Bowles, un contrato es incompleto si «la información sobre la cantidad y la calidad del bien o servicio proporcionado en un intercambio es asimétrica o no verificable, es decir, no es conocida por ambas partes, o incluso si es conocida no puede ser utilizada en los tribunales para hacer cumplir un contrato» (Bowles, 2016: 32). Es un tipo de contrato que no estipula previamente y de forma exhaustiva cómo va a ser el desempeño de cada trabajadora. Lo que hace el contrato laboral es otorgar derechos residuales a la empleadora, es decir, otorgar el poder de decidir sobre todo lo que no está estipulado explícitamente en el contrato o queda prohibido por ley. Como los contratos laborales son incompletos, la forma en la que se cumplen se determina posteriormente a su firma, de acuerdo con el desempeño de la trabajadora en el funcionamiento de la empresa. La cantidad o la intensidad de fuerza de trabajo se obtiene mediante disciplina y vigilancia o mediante el consentimiento y la lealtad de las trabajadoras respecto de las normas organizativas de su empresa.

La autoridad para dirigir, supervisar o sancionar es potencialmente problemática porque puede otorgar una capacidad incontrolada para interferir con las trabajadoras. Es una fuente de dominación. No obstante, también puede tratarse como un *poder fiduciario* que debe responder ante ellas. Veamos este argumento en analogía con la esfera pública. Las autoridades del Estado pueden tener un «mandato» o instrucciones sobre sus funciones, pero en muchos casos actuarán con cierta discreción para adaptarse a circunstancias que no pueden preverse totalmente de antemano (Pettit, 1999: cap. 6). Para compensar esta situación, los republicanos han caracterizado al Estado como un poder fiduciario ante la ciudadanía, al tratarlo como un agente que debe responder ante su principal (Criddle, 2017; Domènech, 2013; Fox-Decent, 2005; De Francisco, 2003). La idea básica es que el principal encomienda una tarea, de la que se beneficiará a un agente, con el problema de que las condiciones de dicho desempeño no pueden establecerse exhaustivamente de antemano, sino que deben ser controladas y supervisadas *a posteriori*, con el riesgo de un comportamiento oportunista por parte del agente (Domènech, 2019: 243-54). La legisladora es elegida por las ciudadanas, que pueden removerle, y el funcionamiento del Estado debe ser controlado por la vigilancia constante de ciudadanas dispuestas a presionar para que siga representando sus intereses. En suma, para que el Estado sea autogobernado, aquellas con autoridad deben actuar como fideicomisarias nuestras, lo cual requiere tener algún mecanismo de rendición de cuentas, retroinformación o remoción. Tiene que existir *accountability* democrática.

Como decía, la razón de ser de la autoridad gerencial es coordinar a las trabajadoras sin poder prever exactamente qué se le va a pedir a cada cual. Esto reproduce la tesis del poder fiduciario. El hecho de que la relación laboral se constituya por contratos incompletos, con un cumplimiento *ex post* a la firma, hace que las regulaciones laborales no puedan ser completamente exhaustivas —aunque ayuden a limitar las prerrogativas de los empleadores. Cuando necesitamos controlar un poder de forma sostenida en el tiempo y tras su conformación inicial, tenemos una razón para introducir un control democrático. Las gerentes de una empresa pueden distribuir las tareas entre las trabajadoras de la oficina, pedirnos que hagamos un nuevo informe o que hablemos con cierto cliente. Pero también pueden encargarnos tareas degradantes, repartir arbitrariamente la carga de trabajo, levantarnos la voz, exigirnos un ritmo que apenas podemos seguir o empujarnos a trabajar en nuestras horas libres. Pueden incluso prevalerse de su autoridad para propasarse e inmiscuirse en nuestra vida privada. Elizabeth Anderson (2017) argumenta que, puesto que el contrato laboral siempre implica una forma de gobierno en el que una autoridad dirige el proceso productivo, debemos preguntarnos por la legitimidad de estas formas de gobierno. Es decir, debemos evitar que exista un «gobierno privado», impermeable e irresponsable frente a los intereses de las trabajadoras. En el caso de la empresa capitalista llama la atención que «las accionistas no suelen estar bajo su jurisdicción ni sufrir su gobierno, mientras que las empleadas de la empresa —las "metecas" sin derecho a voto— sí lo están» (Ciepley, 2013: 142).

En suma, el razonamiento normativo es que, aunque los poderes gerenciales sean necesarios por la función que cumplen, deben estar sometidos al control democrático de sus miembros para estar externamente forzados a servir a sus intereses (Anderson, 2012: 46-48; González-Ricoy, 2014: 238; Gourevitch, 2013: 607-610). Si la rendición de cuentas democrática crea la expectativa razonable de que la gerente o la directora no se va a desviar de las indicaciones del principal, entonces podemos decir que su poder está controlado, que no responde a sus preferencias idiosincráticas (Ingham, 2022: 694-695).

Por último, gracias al control democrático, las trabajadoras se autogobiernan y elijen los fines que debe cumplir la empresa. Primero, en comparación con un sistema donde la propiedad de activos otorga completamente la capacidad de decisión, «la participación en la toma de decisiones económicas es una forma de dispersar, supervisar y revisar el poder sobre los individuos que, de otro modo, podría llegar a ser dominante» (O'Shea, 2020: 220). El control democrático tiene la ventaja de favorecer a los que no abundan en otras

herramientas, impidiendo, como sucede hoy con la propiedad, que sea un recurso acumulable. La meta es que todas decidan sin verse subordinadas y sin que haya poderosas que puedan sustraerse a los procedimientos que tienen en común con el resto (Viehoff, 2014: 370). Segundo, «para la típica empresa capitalista, el bienestar de sus trabajadoras se consigue como un subproducto de las actividades de la empresa; para la cooperativa, el bienestar de sus miembros-trabajadoras es un objetivo distinto y categórico» (Pencavel, 2013: 9). Por ejemplo, las diferencias entre la remuneración de las trabajadoras son mucho menores. Pero no es solo eso. Las cooperativas no tienen por qué maximizar el ingreso per cápita de sus trabajadores. Si fuera así, estarían dispuestas a destruir empleo para satisfacer a las trabajadoras que permanecen en la empresa: «en vez de buscar unos ingresos elevados por encima de todo, la cooperativa puede tratar de garantizar su existencia continuada con el fin de proporcionar y preservar buenos puestos de trabajo para sus socias» (Pérotin, 2013: 41).

Por tanto, el republicanismo justifica el control democrático por ser un mecanismo que permite hacer que la autoridad gerencial rinda cuentas, de modo que no sea una autoridad arbitraria sobre las trabajadoras, y por ser un mecanismo que constituye su autogobierno en la empresa.

2. SOBRE LA EFICIENCIA

Las alusiones a la eficiencia ocultan una pluralidad de significados. Tenemos que aclarar primero de qué hablamos al referirnos a la eficiencia. En segundo lugar, hay que argumentar qué papel normativo tiene la eficiencia y qué restricción establece sobre la adopción de un tipo de empresa, como las cooperativas de trabajadoras.

a) *Concepciones de la eficiencia.* Existen diferentes sentidos de eficiencia (Buchanan, 1985: cap. 1; Hausman, Mcpherson y Satz, 2017: cap. 9; Singer, 2018a: cap. 1). Primero, según el criterio de Pareto de eficiencia u optimalidad, una situación es eficiente cuando no podemos mejorar el reparto que alguien obtiene sin hacer que empeore el de otro, midiendo el resultado por la satisfacción del orden de preferencias de cada agente. Este criterio tiene problemas de sobra conocidos. En la mayor parte de dilemas sociales hay algún agente que sale perdiendo si alteramos las condiciones actuales. Una reforma fiscal que le haga pagar más a Jeff Bezos, el accionista mayoritario de Amazon, no es Pareto eficiente. Además, no podemos hacer juicios evaluativos si comparamos casos en los que están involucrados diferentes individuos (la empresa

cooperativa X frente a la empresa capitalista Y), porque en cada escenario estaríamos considerando diferentes órdenes de preferencias.

Segundo, según el criterio de eficiencia de Kaldor-Hicks, usualmente llamado *cálculo coste-beneficio*, una situación es eficiente si hay optimalidad potencial. Es decir, una situación es preferible a otra si, en principio, hay alguna manera de compensar al perdedor redistribuyendo recursos, haciendo que el cambio resulte en una mejora Pareto respecto de la situación anterior. Este criterio tiene más asunciones que el anterior. Por ejemplo, está basado en una compensación hipotética, que es irrelevante para los individuos que en la práctica vayan a salir perdiendo. Adicionalmente, para medir la compensación debemos apelar a la disposición a pagar por parte de los agentes, lo cual no es independiente del dinero que tienen en ese momento. Además, una compensación hipotética puede plantearse en diferentes direcciones (X compensa a Y o Y compensa a X), de manera que no podemos decidir sin antes aceptar una distribución inicial de recursos.

Tercero, tenemos el criterio de eficiencia productiva, que se refiere a la ratio entre *input* y *output*. Diremos que una situación es más eficiente si el resultado es incrementar los recursos disponibles con relación a los insumos iniciales. Por una parte, es un criterio menos concluyente en términos filosóficos, porque, al no hacer referencia al orden de preferencias de los implicados, no nos dice nada sobre su bienestar. Por otra parte, para la argumentación presente lo anterior es innecesario y la eficiencia productiva señala el punto que discutiré: si una empresa es menos productiva que otras, puede acabar desplazada del mercado. Hay que indagar si esto es lo que sucede con las cooperativas.

b) *El valor de la eficiencia*. Conviene resaltar que la eficiencia tiene valor por su contribución a otros valores (Walters, 2021). Por ejemplo, podemos valorar la eficiencia en tanto en cuanto contribuya a la justicia distributiva. Cuanto más grande la tarta, mejor. Pero en ese caso no podemos perder de vista el impacto que tienen las instituciones en diferentes posiciones sociales (Herzog, 2022: 343). Por ejemplo: pongamos por caso que hay una sociedad S_1 , donde la mayoría de las empresas de cierto tamaño son democráticas frente a otra sociedad S_2 donde son empresas capitalistas al uso; S_2 tiene una productividad superior a la otra sociedad, pero en S_1 el reparto del ingreso es favorable al grueso de las trabajadoras —que, además, se benefician de elegir democráticamente los fines de la empresa y de relacionarse entre iguales. En conjunto, la eficiencia se evalúa a la vez que las reglas institucionales.

Tampoco pensamos que la eficiencia se sobreponga a nuestros derechos elementales. Sería sorprendente estar en contra de la protección de riesgos laborales contra una muerte segura con el pretexto de la eficiencia. Entonces ¿qué importancia tiene la eficiencia para la organización de las empresas? Primero, si adoptamos la perspectiva republicana, tenemos que considerar la contribución de la eficiencia a la libertad republicana. Segundo, la eficiencia afecta a la factibilidad de cada tipo de empresa.

De la misma manera que con la justicia distributiva, podemos vincular la eficiencia a la libertad republicana: por un lado, si las empresas tienen que ser eficientes para competir en el mercado, entonces los gerentes no pueden desviarse de su labor de promover la viabilidad de la empresa, por ejemplo, creando mal ambiente por tratar arbitrariamente a sus trabajadoras; por otro lado, si hay eficiencia, los individuos tienen más recursos potenciales a los que acceder y con los que alcanzar independencia material para tomar sus decisiones (Frye, 2020). De hecho, existe evidencia de que las empresas de mayor tamaño y más eficientes también tienen una mejor gerencia (Bloom, Sadun y Van Reenen, 2010). En la perspectiva republicana, somos libres cuando las instituciones están forzadas a atender nuestros intereses. Presumiblemente, esto tiene una conexión con la eficiencia, pues «las trabajadoras tienen un interés subyacente en que no se les reduzca el sueldo o se les rebajen las condiciones de trabajo si su empresa va mal y en no perder su empleo si quiebra» (González-Ricoy, 2023: 85). Esto nos lleva al segundo punto.

En la sección anterior vimos que la eficiencia forma parte de la propia explicación de por qué existen empresas. Las empresas cambian el mecanismo del mercado por una coordinación por medio de su jerarquía organizativa, de modo que los costes asociados a su actividad se ven reducidos porque no hay que hacer una renegociación constante entre las partes. Si queremos promover las cooperativas de trabajadores, deben al menos cumplir con aquello que hace existir a las empresas en primer lugar. Según Singer (2018a, 2018b), la idea básica es que las empresas actúan con el trasfondo del mercado, de modo que, para existir, deben ser al menos lo suficientemente eficientes como para poder sustituir los intercambios mercantiles por organizaciones con jerarquía y articulación interna estable. Las empresas no compiten únicamente entre sí, sino que tienen que ser alternativas viables al mercado. A partir de este *margen de viabilidad* respecto del mercado podemos plantear la discusión sobre tipos de empresa deseables. Podemos aceptar *trade-offs* entre la eficiencia y otros valores, siempre y cuando las empresas cumplan con ese mínimo.

Varios matices son necesarios. Primero, como la regulación puede afectar simultáneamente a todas las empresas de un mercado, puede alterar los costes relativos de coordinar la producción, moviendo el margen de viabilidad (González-Ricoy, 2021: 115-120). Segundo, aunque por los motivos aludidos la eficiencia *ceteris paribus* contribuye a la libertad republicana, ocuparnos de la eficiencia no es una condición suficiente para la libertad. Por ejemplo, la competencia en el mercado puede llevar a las empresas más eficientes a desplazar a sus competidoras e incrementar su poder de monopolio. En ese caso, aunque las empresas sean muy productivas, no están repercutiendo toda la eficiencia en el precio, sino que ensanchan sus márgenes de beneficio —lo cual, a su vez, repercute en el reparto de los recursos en la sociedad. Prevenir esta situación requiere de medidas institucionales adicionales. En todo caso, para mi argumento sigue siendo válido que las cooperativas son un modelo más factible si son suficientemente eficientes, al menos para cumplir el margen de viabilidad.

En tercer lugar, para entender el tipo de impacto de la eficiencia productiva en el total de la economía también nos interesa saber la productividad marginal por trabajadora. Según Acemoglu y Johnson (2023), hay que distinguir entre la productividad media por trabajadora, medida por la cantidad total de producción dividida por número de trabajadoras, de la productividad marginal por trabajadora, que mide la producción adicional que trae contratar a una nueva trabajadora. Por ejemplo, una empresa que automatiza su producción puede incrementar enormemente la producción total, pero contratar solo a una trabajadora dedicada a supervisar la maquinaria. En ese caso se reduce la productividad marginal, porque la empresa no gana nada contratando a una trabajadora adicional. Por eso es importante considerar el impacto económico total de los tipos de empresa y de la tecnología utilizada. En ese sentido, si argumentamos que las cooperativas tienen una buena ratio de supervivencia y que tienen como objetivo principal mantener el empleo, permiten un aprovechamiento de la productividad que no sea destructivo del empleo. Por hipótesis, ya que no perciben a sus trabajadoras como un dispensable coste de producción, esto podría incentivar que buscaran mejorar la productividad marginal por trabajadora.

3. ¿POR QUÉ NO HAY MÁS COOPERATIVAS DE TRABAJADORAS?

a) *Argumentos económicos sobre la escasez de cooperativas.* Podríamos aventurar que la democracia en la empresa puede cumplir con los márgenes de viabi-

lidad. Una muestra de ello es una cooperativa como Mondragón, que tiene más de setenta mil empleadas. No obstante, ¿por qué las cooperativas de trabajadoras son un porcentaje pequeño del total de las empresas?

Inicialmente, la teoría económica conjeturaba que, mientras que las empresas capitalistas maximizaban el beneficio, las cooperativas maximizaban el ingreso neto por trabajadora, de manera que, en periodos en los que la empresa se puede expandir, tienen el incentivo de no incrementar ni el personal ni la inversión (Dow, 2018: 67-69). Otra hipótesis apunta a los costes de tomar decisiones entre grupos de trabajadoras, debidos a la mayor heterogeneidad de intereses en comparación con el interés de las inversoras en el valor accionario (Hansmann, 1990: 1780). Sin embargo, la discusión y la evidencia posteriores plantean otras hipótesis. Según Bowles y Gintis, «las trabajadoras enfrentan serias limitaciones de riqueza: los requisitos de capital de la empresa no suelen estar al alcance de las trabajadoras ni éstas elegirían racionalmente concentrar su riqueza en un solo activo» (Bowles y Gintis, 1993: 95). Esto es problemático para lanzar una empresa intensiva en capital. Pueden buscar financiación externa, pero eso tiene otras dificultades. Como argumenta Dow (2003: caps. 1 y 11), al contrario que una accionista mayoritaria, la inversora realiza un pago sin tener control sobre la empresa. A su vez, el aval que pueden proporcionar las trabajadoras a los prestamistas es más difícil de tomar como un compromiso de pago, ya que su fuerza de trabajo no es un recurso separable de su propia persona (véase también Burdín y Dean, 2008).

El adecuado funcionamiento de las cooperativas depende de un entorno institucional más amplio, especialmente respecto de sus posibilidades de financiación. Un dato revelador es que, una vez establecidas, las cooperativas no tienen peores perspectivas de permanencia, más al contrario (Dow, 2003: cap. 10.6.). También utilizan mecanismos automáticos para garantizar la reinversión de la empresa (Pérotin, 2013: 37-39). No es que no puedan competir con empresas capitalistas, sino que se crean muy pocas —lo cual refuerza la hipótesis de los problemas de financiación. Los estudios empíricos sobre la eficiencia productiva son neutrales o favorables a las cooperativas (Arando, Gago, Jones y Kato, 2015; Fakhfakh, Perotin y Gago, 2012; Pencavel, 2013: 14-26). Si las condiciones institucionales pertinentes estuvieran en su lugar, como por ejemplo la facilidad de financiación, las cooperativas podrían ser promovidas sin aparente problema de eficiencia productiva.

En realidad, cuentan con importantes ventajas al respecto (Bowles y Gintis, 1993, 1998; Dow, 2003: cap. 11). Primero, el monitoreo del desempeño laboral puede desarrollarse mutuamente por las propias trabajadoras, que

conciben la empresa como una actividad propia y compartida. De hecho, podemos observar que las economías con más participación por las trabajadoras tienen un número menor de puestos de supervisora y gerente (Gordon, 1998: 190-191). Segundo, al ser reconocidas como partes interesadas en el gobierno de la empresa, las trabajadoras tienen el incentivo y la motivación intrínseca de involucrarse en las tareas de la organización. Las cooperativas se nutren de la reciprocidad y el compromiso de sus miembros para que exista interés por el rendimiento de la empresa (Putterman, 2006; Weber, Unterrainer y Schmid, 2009): las trabajadoras son más diligentes, más dispuestas a rechazar el *free-riding* de terceras y más comprometidas con los fines de la empresa. Además, tienen un incentivo económico si tienen derecho a recibir parte de los rendimientos residuales de la empresa. Por estos motivos, es más fácil que perciban su labor como reconocida en la organización y acepten los fines de la empresa como propios. La evidencia experimental también señala que las trabajadoras se esfuerzan más en su trabajo si tienen voz para establecer qué remuneración obtiene cada cual (Mellizo, Carpenter y Matthews, 2014). Tercero, la información que las trabajadoras adquieren con su experiencia diaria podría compartirse con las gerentes más fácilmente sin temor a que sea usada en su contra (Dow, 2003: 15).

Adicionalmente, en las cooperativas existe una mejor internalización de los costes sociales por parte de la empresa, que ya no considera a la trabajadora como un mero factor de producción, sino como beneficiaria de los beneficios empresariales (Schweickart, 2012: 209). Esto puede considerarse como una mejora en la eficiencia total de la sociedad porque, al ser empresas que priorizan el mantenimiento de sus puestos de trabajo (Burdín y Dean, 2009), ayudan a la reducción del desempleo, lo cual implica un uso más productivo de los recursos y de la capacidad productiva de la sociedad.

Estas ventajas productivas podrían aprovecharse si el entorno institucional favoreciese la creación de cooperativas. Por eso, es necesario indagar qué posibilidades existen para crear las precondiciones institucionales adecuadas. A simple modo de ilustración, cabe mencionar varias opciones: federar cooperativas existentes para compartir las instituciones de apoyo y la pericia alcanzada por las cooperativas exitosas, especialmente para mejorar el acceso a financiación —aspecto observable en el funcionamiento de Mondragón, que cuenta con su propio sistema de financiación a la red de cooperativas—; crear estímulos fiscales y asesoramiento legal para la creación de cooperativas; fomentar instituciones financieras adecuadas para el trato con cooperativas y un

mercado intercooperativista para la venta de derechos de membresía³ (Dow, 2022; Malleon, 2014: 83-88; Singer, 2018a: cap. 10). Además, la renta básica, el capital básico u otro tipo de ingreso incondicional similar, podría impulsar el cooperativismo al servir para amortiguar la aversión al riesgo de las trabajadoras.

De manera más radical, podrían establecerse planes subsidiados para la transición a cooperativas a partir de referéndums participados por las trabajadoras de la empresa, en empresas de gran tamaño (Dow, 2003: cap. 12). Esta propuesta otorga a las trabajadoras un derecho a decidir democráticamente si quieren asumir el control de su empresa por medio de un fondo que progresivamente va adquiriendo la propiedad y el control de la empresa, a partir de deducciones del sueldo, de financiación externa o incluso de un impuesto progresivo a los beneficios empresariales (Furendal y O' Neill, 2022: 4). Se da la opción a las trabajadoras para que decidan qué hacer con sus empresas, de manera que no estamos forzando un tipo de organización por mandato legal. Es por sí misma una opción democrática, aunque no asegure que las trabajadoras siempre vayan a elegir crear cooperativas. Llamaré a todas estas medidas la *estrategia de promoción*.

b) *Argumentos políticos sobre la escasez de cooperativas*. No podemos dar por descontado que los derechos de voto o de propiedad actuales sean los más satisfactorios para todos los implicados, ni los más eficientes:

Aunque la asignación de la propiedad tenderá a representar el menor coste para un determinado grupo involucrado con la empresa [empleadoras, trabajadoras, consumidoras, etc.], no se deduce que todos los grupos no se beneficiarían colectivamente con alguna otra estructura de propiedad. Otros podrían haberse beneficiado de una estructura diferente, pero, debido a los costes de coordinación entre grupos con intereses divergentes, no pueden negociar de forma concertada para conseguir esta estructura. (Singer, 2018a: 154)

Puesto que cambiar el conjunto de derechos existentes es un problema de coordinación para los grupos implicados, podría suceder que un arreglo más

³ El problema es el siguiente: «En una corporación capitalista, las acciones pueden transferirse de una persona a otra sin mayores trastornos para la empresa. Sin embargo, en una empresa cooperativa no se pueden transferir los derechos de control de una trabajadora sin sustituir simultáneamente a dicha trabajadora en el proceso de trabajo. Dado que el trabajo es inalienable y que la condición de miembro (y la posición de control asociada) se encuentra atada a la aportación de trabajo, existen obstáculos importantes para la organización de mercados de membresías» (Burdín y Dean, 2008: 106). En un contexto con más empresas cooperativas podría crearse un mercado para la membresía que permitiera la entrada y salida de las trabajadoras, sin poner en peligro el carácter democrático de la empresa.

eficiente no se realiza por los intereses involucrados en la situación actual y por las dificultades de elegir otro modelo. Los posibles beneficios del tránsito a una empresa cooperativa tienen que repartirse entre el conjunto de trabajadoras implicadas (Dow, 2022: 223-230). Mientras tanto, en una empresa capitalista, una accionista principal tiene una enorme inversión y retorno económico en la firma. A nivel cognitivo también resulta dudoso que las trabajadoras puedan prever con claridad el resultado que tendrían las cooperativas en un entorno institucional más favorable. Además de esto, pueden tener preferencias adaptadas a sus empleos actuales (Elster, 1989: 110). Los derechos democráticos no forman parte habitual de las opciones a las que pueden aspirar. Tampoco podemos obviar la posibilidad de que existan dependencias de las dinámicas institucionales previas, que dificulten la formación de cooperativas. Nuevamente, los problemas de transición a la democracia laboral no tienen por qué ser debidos a deficiencias económicas.

Poner la democracia en la empresa en el foco depende de factores sociológicos, notablemente los que afectan a la influencia de las trabajadoras como clase social (Malleon, 2014: 33-35). A su vez, hay agentes que tienen intereses en mantener una configuración capitalista, como gerentes o propietarias de capital, que pueden actuar oportunamente. Veámoslo con un ejemplo. El Plan Meidner era una ambiciosa propuesta de la socialdemocracia sueca de los años setenta, según la cual las empresas con cierto tamaño y beneficios debían transmitir progresivamente acciones a sus asalariadas (Furendal y O' Neill, 2022). El mecanismo era un impuesto que se pagaba emitiendo nuevas acciones que serían de titularidad de las trabajadoras. Visto en perspectiva, el Plan Meidner no parece que fracasara precisamente por un juicio sobre la eficiencia. Más bien, enfrentó la férrea oposición de los perdedores con la medida, pues «solo en 1982 los empresarios organizados gastaron tanto dinero en propaganda contra los fondos de acciones para los asalariados como los cinco partidos parlamentarios juntos en sus campañas electorales» (Pontusson, 1994: 32).

En resumen, la eficiencia productiva es una constricción sobre las empresas porque su existencia depende de ofrecer una mejor alternativa respecto a la interacción en el mercado. Dentro de los márgenes de viabilidad, las empresas deben estar sometidas a otras consideraciones normativas, lo cual abre la puerta a la democracia en la empresa. La evidencia empírica sugiere que las cooperativas no solo son viables sino potencialmente más eficientes que las empresas capitalistas. La dificultad es que su promoción precisa de cambios institucio-

nales que faciliten su financiación. Estos cambios enfrentan el desafío político de coordinar a las partes favorables y superar la eventual oposición.

4. LA ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN Y LA IGUALDAD

Como hemos visto, las trabajadoras tienen dificultades para financiar cooperativas, especialmente las intensivas en capital. No tienen el capital ellas mismas y su acceso a financiación externa es más complicado que en las empresas convencionales porque su fuerza de trabajo no es un recurso separable de su persona. Para promover el cooperativismo deberíamos mejorar la capacidad de financiación y habilitar que las trabajadoras tengan una oportunidad efectiva de decidir si quieren trabajar en empresas así. Esta estrategia de promoción está normativamente respaldada no solamente por la republicanización del gobierno empresarial, sino porque serviría para disminuir la desigualdad económica:

la democracia en la empresa y la igualdad pueden considerarse objetivos complementarios en el sentido de que, las políticas que desplazan un equilibrio (estable) hacia un mayor nivel de riqueza para la clase menos rica también apoyarán una mayor fracción de trabajadoras en empresas democráticas, y a la inversa (Bowles y Gintis, 2002: 93-94).

Por un lado, conforme más capital propio tengan las trabajadoras, mejor compromiso de pago ofrecerán si necesitan financiación externa y menor aversión al riesgo tendrán. Eso quiere decir que, si viviéramos en una sociedad con una distribución más igualitaria, las trabajadoras no tendrían tanta desventaja para crear empresas democráticas. Por otro lado, la democracia en la empresa ayudaría a reducir la desigualdad: en el interior de las empresas no existiría un grupo separado de gente acaparando un trozo desmedido de los beneficios empresariales; las trabajadoras recibirían los beneficios generados por la empresa y se encargarían de establecer la escala salarial (Miller, 1993: 304-307). Por tanto, la estrategia de promoción crea una sinergia positiva entre democratización de la empresa y mayor igualdad económica.

En resumen, el artículo vindica la deseabilidad de las cooperativas como tipo de empresa y sugiere una estrategia de promoción por medio de cambiar las condiciones institucionales de trasfondo. No obstante, los detalles y las dificultades de esta estrategia exceden los límites de estas páginas. Por ejemplo, Vrousalis (2022: caps. 5 y 7) señala que, si proponemos un modelo de

cooperativas de trabajadoras, entonces existe el peligro de que unas cooperativas se destaquen con el tiempo y acaben dominando a otras o que las trabajadoras expertas acaparen los recursos.

Sin entrar en una discusión detallada, tenemos varios motivos para responder a esta crítica. Primero, la desigualdad entre empresas y trabajadoras crecerá si no existe una adecuada competencia mercantil y algunas empresas monopolizan el mercado. Por el contrario, la desigualdad descenderá con un incremento de la competencia o de la regulación de las empresas cuando ese incremento no sea factible. El diseño institucional podría favorecer este escenario.

Segundo, si tenemos en cuenta la igualdad material que existe dentro de las cooperativas y la dispersión de la propiedad productiva que podría realizar la estrategia de promoción, la preocupación de Vrousalis se debilita un tanto, porque no existirían ni los mismos incentivos ni la capacidad para acumular recursos y recrear la desigualdad económica.

Tercero, a la hora de juzgar modelos institucionales, los mecanismos evaluados deben observarse unos compaginados con otros. Los problemas que hoy pueden acarrear las cooperativas no tienen por qué suceder en otros contextos. El modelo de financiación de las empresas es una pieza importante. Por una parte, la inversión pública podría enfocarse en favorecer la economía cooperativa y podrían darse relaciones de mutualidad entre diferentes cooperativas, como hoy en día sucede dentro del grupo Mondragón. Por otra parte, un conjunto de entidades financieras públicas y privadas podrían competir a la vez en el mercado para ofrecer crédito. Esto evitaría el problema de una burocracia sin incentivos para asignar los recursos y, a su vez, tales entidades podrían diseñarse a partir de regulaciones y *accountability* de los gestores electos (Fleurbaey, 1993; Weisskopf, 1993). Desconocemos los potenciales efectos agregados de una economía donde las medias y las grandes empresas fueran cooperativas, considerando la complementariedad que suele existir entre las cooperativas existentes y los servicios de los que se nutren, tal como sus fuentes de financiación.⁴

⁴ Ciertamente, los posibles problemas de la competencia mercantil merecen una discusión más extensa de lo que puedo abarcar aquí. Hay autoras que discutirán incluso la conveniencia misma de que utilicemos mercados para organizar nuestra coordinación en ciertos ámbitos. En la tradición marxista se ha argumentado que «los mercados someten a las personas a fuerzas sociales arbitrarias que escapan a su control. Así, la trabajadora no solo estaba dominada personalmente por el capitalista, sino impersonalmente por los imperativos de mercado del capitalismo» (Leipold, 2017: 10). Por una parte, la carga de la prueba la tiene quien quiera apoyar otro modelo institucional sin nada de espacio para el mercado, mostrando que es suficientemente eficiente o que es preferible a pesar de ser drásticamente menos eficiente. Por otra parte, hay

5. CONCLUSIONES

A pesar de las dificultades mencionadas, hemos visto que tenemos buenas razones para explorar la estrategia de promoción de las cooperativas. Primero, la justificación republicana del control democrático se aplica adecuadamente al control de la autoridad gerencial y al autogobierno de las trabajadoras. Segundo, es cierto que la eficiencia constriñe los tipos de empresa que podemos promover, porque establece los márgenes de viabilidad. Además, tenemos motivos para pensar que la eficiencia contribuye en algún grado a los intereses de las trabajadoras. Tercero, la evidencia apoya la conclusión de que la escasez de cooperativas no se debe a defectos en la eficiencia, sino especialmente a problemas de financiación. De hecho, las cooperativas tienen el potencial para mejorar la eficiencia en ciertos aspectos, gracias al monitoreo mutuo, la motivación intrínseca de sus integrantes, el incentivo económico a recibir rendimientos residuales y la facilidad para comunicar información a la gerencia. Por último, la estrategia de promoción de cooperativas crea una sinergia positiva con la reducción de la desigualdad económica. La democracia ausente en la esfera económica no debería desaconsejar la propuesta, al contrario, tenemos razones para pensar que es un modelo eficiente y adecuado para hacernos productoras libres e iguales.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo se ha beneficiado de una beca AGAUR FI y ha formado parte del proyecto de investigación «Justicia y trabajo: un análisis normativo de formas de trabajo no estándar» financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. El autor agradece a Iñigo González Ricoy y José Luis Martí las discusiones sobre el tema del artículo.

BIBLIOGRAFÍA

- Acemoglu, Daron y Johnson, Simon (2023). *Power and Progress*. London: Basic Books.
- Alchian, Armen y Demsetz, Harold (1972). Production, Information Costs, and Economic Organization. *The American Economic Review*, 62(5), 777-795.
- Anderson, Elizabeth (2012). Equality. En Estlund, David (ed.). *The Oxford Handbook of Political Philosophy*. Oxford: Oxford University Press.
- Anderson, Elizabeth (2017). *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk about It)*. Princeton: Princeton University Press.
- Arando, Saioa, Gago, Monica, Jones, Derek C. y Kato, Takao (2015). Efficiency in employee-owned enterprises: An econometric case study of Mondragon. *Industrial and Labor Relations Review*, 68(2), 398-425.
- Bloom, Nicholas, Sadun, Raffaella y Van Reenen, John (2010). Recent advances in the empirics of organizational economics. *Annual Review of Economics*, 2, 105-137.
- Bowles, Samuel (2016). *The Moral Economy. Why incentives are not substitutes for good citizens*. London: Yale University Press.
- Bowles, Samuel y Gintis, Herbert (1990). Contested exchange: New microfoundations for the political economy of capitalism. *Politics and Society*, 18(2), 165-222.
- Bowles, Samuel y Gintis, Herbert (1993). A political and economic case for the democratic enterprise. *Economics and Philosophy*, 9(1), 75-100.
- Bowles, Samuel y Gintis, Herbert (1998). Efficient Redistribution: New Rules for Markets, States, and Communities. En Bowles, Samuel y Gintis, Herbert (eds.). *Recasting Egalitarianism*. London: Verso Books.
- Bowles, Samuel y Gintis, Herbert (2002). The distribution of wealth and the viability of the democratic firm. En Pagano, Ugo y

- Rowthorn, Bob (eds.). *Democracy and Efficiency in the Economic Enterprise*. London: Routledge.
- Buchanan, Allen (1985). *Ethics, Efficiency, and the Market*. New Jersey: Rowman and Allanheld.
- Burdín, Gabriel y Dean, Andr s (2008).  Por qu  existen pocas empresas gestionadas por sus trabajadores? *Quantum*, 87-105.
- Burdín, Gabriel y Dean, Andr s (2009). New evidence on wages and employment in worker cooperatives compared with capitalist firms. *Journal of Comparative Economics*, 37(4), 517-533.
- Christiano, Thomas (2018). Authority. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Recuperado de: <https://plato.stanford.edu/archives/su/m2020/entries/authority/>.
- Ciepley, David (2013). Beyond public and private: Toward a political theory of the corporation. *American Political Science Review*, 107(1), 139-158.
- Coase, R. H (1937). The nature of the firm. *Econometrica* 4(16), 386-405.
- Cridle, Evan J. (2017). Liberty in loyalty: A republican theory of fiduciary law. *Texas Law Review*, 95(5), 993-1060.
- Domènech, Antoni (2013). La metáfora de la fraternidad republicano-democrática revolucionaria y su legado al socialismo contempor neo. *Revista de Estudios Sociales*, 46, 14-23.
- Domènech, Antoni (2019). *El eclipse de la fraternidad. Una revisión republicana de la tradición socialista*. Madrid: Akal.
- Dow, Gregory K. (2003). *Governing the firm*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dow, Gregory K. (2018). The Theory of the Labor-managed Firm: Past, Present, and Future. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 89(1), 65-86.
- Dow, Gregory K. (2022). The labor-managed firm, Oliver Williamson, and me. *Journal of Institutional Economics*, 18, 219-236.
- Elster, Jon (1989). From here to there; or, If Cooperative Ownership Is So Desirable, Why Are There So Few Cooperatives? *Social Philosophy and Policy*, 6(2), 93-111.

- Fakhfakh, Fathi, Perotin, Virginie y Gago, Monica (2012). Productivity, capital, and labor in labor-managed and conventional firms: An investigation on French data. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(4), 847-879.
- Fleurbaey, Marc (1993). Economic Democracy and Equality: a Proposal. En Roemer, John y Bardhan, Pranab (eds.). *Market Socialism. The Current Debate*. Oxford: Oxford University Press.
- Fox-Decent, Evan (2005). The Fiduciary Nature of State Legal Authority. *Queen's Law Journal*, 31, 259-310.
- De Francisco, Andrés (2003). Para forzar a los gobiernos a responder. En Bertomeu, María Julia, Domènech, Antoni y De Francisco, Andrés. *Republicanism y democracia*. Madrid: Miño y Dávila.
- Frega, Roberto, Herzog, Lisa y Neuhäuser, Christian (2019). Workplace democracy. The recent debate. *Philosophy Compass*, 14(1).
- Frye, Harrison (2020). Efficiency and Domination in the Socialist Republic: A Reply to O'Shea. *Political Theory*, 48(5), 573-580.
- Furendal, Markus, y O' Neill, Martin (2022). Work, Justice, and Collective Capital Institutions: Revisiting Rudolf Meidner and the Case for Wage-Earner Funds. *Journal of Applied Philosophy*.
- González-Ricoy, Iñigo (2014). The Republican Case for Workplace Democracy. *Social Theory and Practice*, 40(2), 232-254.
- González-Ricoy, Iñigo (2021). Little Republics. Authority and the Political Nature of the Firm. *Philosophy & Public Affairs*, 50(1), 90-120.
- González-Ricoy, Iñigo (2023). Self-Employment and Independence. En Jonker, Julian David y Rozeboom, Grant J. (eds.). *Working As Equals: Relational Egalitarianism and the Workplace*. Oxford: Oxford University Press.
- Gordon, David M. (1998). Conflict and Cooperation: An Empirical Glimpse of Imperatives of Efficiency and Redistribution. En Bowles, Samuel y Gintis, Herbert (eds.). *Recasting Egalitarianism*. London: Verso Books.

- Gourevitch, Alex (2011). Labor and republican liberty. *Constellations. An International Journal of Critical and Democratic Theory*, 18(3), 431-454.
- Gourevitch, Alex (2013). Labor republicanism and the transformation of work. *Political Theory*, 41(4), 591-617.
- Hansmann, Henry (1990). When Does Worker Ownership Work? ESOPs, Law Firms, Codetermination, and Economic Democracy. *The Yale Law Journal*, 99(8), 1749-1816.
- Hausman, Daniel M., Mcpherson, Michael S. y Satz, Debra (2017). *Economic Analysis, Moral Philosophy, and Public Policy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Heath, Joseph (2014). *Morality, competition and the firm*. Oxford: Oxford University Press.
- Herzog, Lisa (2022). What, If Anything, Can Justify Limiting Workers' Voice? En Melenovsky, C. M. (ed.). *Routledge Handbook of Philosophy, Politics and Economics*. New York: Routledge.
- Hodgson, Geoffrey M. (2015). *Conceptualizing Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Ingham, Sean (2022). Representative Democracy and Social Equality. *American Political Science Review*, 689-701.
- Landemore, Hélène y Ferreras, Isabelle (2016). In defense of workplace democracy: Towards a justification of the firm–state analogy. *Political Theory*, 44(1), 53-81.
- Leipold, Bruno (2017). *Citizen Marx. The Relationship between Karl Marx and Republicanism*. Tesis doctoral. Oxford: University of Oxford.
- Lovett, Frank (2022). *The Well-Ordered Republic*. Oxford: Oxford University Press.
- Malleson, Tom (2014). *After Occupy. Economic Democracy for the 21st Century*. Oxford: Oxford University Press.
- Marmor, Andrei (2011). An institutional conception of authority. *Philosophy and Public Affairs*, 39(3), 238-261.
- Marx, Karl (2010). *Political writings*. London: Verso Books.

- Mellizo, Philip, Carpenter, Jeffrey P. y Matthews, Peter Hans (2014). Workplace Democracy in the Lab. *Industrial Relations Journal*, 45(4), 313-328.
- Miller, David (1993). Equality and market socialism. En Roemer, John E. y Bardhan, Pranab (eds.). *Market Socialism. The Current Debate*. Oxford: Oxford University Press.
- Nozick, Robert (1974). *Anarquía, Estado y utopía*. México: Fondo de Cultura Económica.
- O'Shea, Tom (2020). What Is Economic Liberty? *Philosophical Topics*, 48(2), 203-222.
- Pencavel, John (2013). Worker cooperatives and democratic governance. IZA Discussion Papers. <http://hdl.handle.net/10419/67218>.
- Pérotin, Virginie (2013). Worker Cooperatives: Good, Sustainable Jobs in the Community. *Journal of Entrepreneurial and Organizational Diversity*, 2(2), 34-47.
- Pettit, Philip (1999). *Republicanism. Una teoría de la libertad y el gobierno*. Barcelona: Paidós.
- Pettit, Philip (2012). *On the people's terms. A Republican Theory and Model of Democracy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pontusson, Jonas (1994). Sweden: After the Golden Age. En Anderson, Perry y Camiller, Patrick (eds.). *Mapping the West European Left*. London: Verso Books.
- Putterman, Louis (2006). Reciprocity, altruism, and cooperative production. En Kolm, Serge-Christophe y Ythier, Jean Mercier (eds.). *Handbook of the Economics of Giving, Altruism and Reciprocity*. Amsterdam: Elsevier.
- Schweickart, David (2012). Property-Owning Democracy or Economic Democracy? En O'Neill, Martin y Williamson, Thad (eds.). *Property-Owning Democracy. Rawls and Beyond*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Simon, Herbert A. (1991). Organizations and markets. *Journal of Economic Perspectives*, 5(2), 25-44.

- Singer, Abraham (2018a). *The Form of the Firm: A Normative Political Theory of the Corporation*. Oxford: Oxford University Press.
- Singer, Abraham (2018b). The Political Nature of the Firm and the Cost of Norms. *The Journal of Politics*, 80(3), 831-844.
- Viehoff, Daniel (2014). Democratic Equality and Political Authority. *Philosophy and Public Affairs*, 42(4), 337-375.
- Vrousalis, Nicholas (2022). *Exploitation as domination. What makes capitalism unjust*. Oxford: Oxford University Press.
- Walters, Jordan David Thomas (2021). On the Efficiency Objection to Workplace Democracy. *Ethical Theory and Moral Practice*, 24(3), 803-815.
- Weber, Wolfgang, Unterrainer, Christine y Schmid, Bridgit (2009). The influence of organizational democracy on employees' socio-moral climate and prosocial behavioral orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 60(1), 5-22.
- Weisskopf, Thomas E. (1993). A Democratic Enterprise-Based Socialism. En Roemer, John E. y Bardhan, Pranab (eds.). *Market Socialism. The Current Debate*. Oxford: Oxford University Press.
- Williamson, Oliver E. (1980). The organization of work. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 1, 5-38.
- Williamson, Oliver E. (2002). The theory of the firm as governance structure: From choice to contract. *Journal of Economic Perspectives*, 16(3), 171-195.