

UN MAPA DE LA DISCUSIÓN TEÓRICA EN ECONOMÍA

¿Por qué existen pocas empresas gestionadas por sus trabajadores?

GABRIEL BURDÍN, ANDRÉS DEAN

Universidad de la República

RESUMEN

El presente artículo busca ofrecer una visión panorámica de la literatura teórica que aborda un problema de investigación relativamente novedoso, al menos en el medio académico local. ¿Por qué las cooperativas de trabajadores representan una proporción marginal del universo de empresas y del empleo total en cualquier economía de mercado contemporánea? En este sentido, se identifican cuatro grandes grupos de explicaciones: i) las que enfatizan los problemas de inversión y acumulación de las empresas de trabajadores, ii) las que enfatizan los problemas de monitoreo del esfuerzo y de incentivos al trabajo, iii) las que enfatizan los costos de las decisiones colectivas y iv) las que plantean la importancia del entorno institucional y de su evolución, así como la relación entre el grado de desigualdad patrimonial y los procesos de selección organizacional. El artículo sugiere una amplia agenda de investigación para aquellos interesados en el fenómeno de las empresas autogestionadas y en el análisis comparado de organizaciones y sistemas económicos. Asimismo, deja planteadas importantes implicancias para el diseño de políticas públicas e instituciones de soporte destinadas a promover la formación y el adecuado funcionamiento de este tipo de organizaciones.

Palabras clave: cooperativas de trabajo, teoría económica, selección organizacional.

ABSTRACT

The aim of the article is to review the theoretical literature that discusses a research problem seldom studied. Why worker cooperatives represent an insignificant proportion of firm's population and total employment in any contemporary market economy? We identify at least four groups of explanations that emphasize the following key determinants: i) the investment and financial problems of worker cooperatives, ii) the incentive problems that arise in labor effort regulation, iii) the costs of collective decision making process and iv) the evolution of institutions, including the relationship between wealth inequality and the organizational selection process. The article suggests a broad agenda for researchers interested in labor managed firms and comparative organizational and economic system's analysis. Moreover, it implicitly involves some relevant implications for public policies and worker cooperatives support institutions design.

Keywords: worker cooperatives, economic theory, organizational selection process.

1. INTRODUCCIÓN¹

El presente artículo busca ofrecer una visión panorámica de la literatura teórica que aborda un problema de investigación relativamente

novedoso. ¿Por qué los derechos de control sobre las empresas están mayoritariamente en manos de los propietarios de capital y no de los trabajadores? En particular, ¿por qué las cooperativas de trabajadores

representan una proporción marginal del universo de empresas y del empleo total en cualquier economía de mercado capitalista contemporánea?

Tras la reciente crisis económica, las empresas recuperadas por sus trabajadores han cobrado visibilidad en los países de la región. No se trata de un fenómeno completamente nuevo, constituyendo la matriz de surgimiento de una porción no menor de las cooperativas de producción o trabajo asociado, organizaciones que -pese a su reducido peso económico- tienen larga tradición en Uruguay. No obstante, el abordaje académico del fenómeno es aún incipiente en nuestro medio y no ha sido analizado de forma sistemática en el campo de la investigación en economía.

En este sentido, la literatura presentada constituye una novedad, incluso en el contexto de los estudios nacionales y regionales sobre cooperativismo hasta el momento apegados en su mayoría al marco analítico propuesto por diversos autores latinoamericanos vinculados a las corrientes de la denominada “economía social” o “economía solidaria”². A diferencia de lo que habitualmente exponen muchos de estos autores, el artículo pone en evidencia que la teoría económica moderna ofrece una “caja de herramientas” amplia y plural para el estudio de la empresa cooperativa.

De esta forma, se transita por enfoques diversos que comprenden a la propia economía neoclásica pero que se extienden a la economía institucional y de las organizaciones, a los enfoques vinculados a la economía de la información, al evolucionismo económico, entre otros. En este sentido, el artículo deja planteada una amplia agenda de investigación empírica para los economistas interesados en el fenómeno cooperativo y en el análisis organizacional comparado, así como importantes implicancias para el diseño de políticas públicas e instituciones de soporte dirigidas a promover la formación y el adecuado funcionamiento de las empresas autogestionadas.

El artículo se organiza de la siguiente forma. En la sección 2, se define conceptualmente a una cooperativa de trabajo y se identifican los atributos organizacionales que la distinguen de una empresa capitalista. En las secciones 3 y 4, se discuten los distintos argumentos que se han presentado para explicar la presencia económica marginal de este tipo de empresas. En este sentido, pueden identificarse cuatro grandes grupos de explicaciones: i) las que enfatizan los problemas de inversión y acumulación de las empresas de trabajadores, ii) las que enfatizan los problemas de monitoreo del esfuerzo y de incentivos al trabajo, iii) las que

enfatan los costos de las decisiones colectivas y iv) las que plantean la importancia del marco institucional y de su evolución, incluyendo la relación entre desigualdad y selección organizacional. En la sección 5, se presentan las principales conclusiones.

2. EMPRESA CAPITALISTA VS. COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO: DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

En principio, la distinción entre una cooperativa de trabajadores y una empresa capitalista parece obvia. Intuitivamente, una cooperativa de este tipo es una empresa donde los trabajadores son propietarios de los medios de producción, participan de la gestión y controlan las decisiones económicas. No obstante, en esta sección se busca clarificar el criterio conceptual más apropiado para establecer la distinción.

Siguiendo a Ben Ner et al (1993) y Dow (2003), una Cooperativa de Trabajo Asociado (en adelante CTA) puede definirse como un tipo de organización económica donde los trabajadores detentan el control último de las decisiones. En contrapartida, en la Empresa Capitalista (EC) los derechos de control están en manos de quienes tienen la capacidad de proveer capital³. El grupo de control es quien determina las reglas de funcionamiento de la organización, diseña su estructura y puede delegar funciones a otros “agentes”. En una economía de mercado, las posiciones de control se adquieren a través de la propiedad de las empresas.

La propiedad de un activo confiere tres derechos básicos: i) el derecho al uso, ii) el derecho a disponer de los ingresos residuales derivados y iii) el derecho a transferir el activo. En el caso de una empresa, el primer componente de la definición se asocia al derecho a controlar la organización, esto es, la potestad de determinar el tipo de contratos que la firma realiza actuando como una entidad legal en el mercado. El segundo componente supone derechos y responsabilidades en relación a las obligaciones financieras contraídas y al flujo de ingresos asociados. Por último, la propiedad de una firma supone también el derecho a transferir a terceros los dos derechos anteriores en condiciones mutuamente ventajosas (Putterman, 1993).

La definición no excluye la posibilidad de que en una EC los trabajadores puedan potencialmente participar de algunas decisiones operativas (equipos de trabajo, círculos de calidad, etc.) o ejercer cierto control, como de hecho lo hacen, particularmente a través de la acción sindical. De la misma forma, como lo indica la literatura sobre la separación de la propiedad y



el control en las grandes corporaciones, los cuerpos gerenciales pueden desarrollar una “agenda privada” y detentar el control efectivo al margen de los intereses de los accionistas. No obstante, señala Dow que el criterio de distinción debe identificar al grupo que es capaz de ejercer en última instancia la autoridad, autoridad que no puede ser revocada por ninguna otra coalición de agentes dentro de la organización.

En línea con lo anterior, Moene (1985) ofrece una definición algo más detallada de lo que constituye específicamente una CTA. En este sentido, señala que una cooperativa controlada por sus trabajadores puede definirse a partir de cuatro atributos principales:

- i) las actividades productivas son realizadas conjuntamente por los miembros,
- ii) las decisiones importantes reflejan las preferencias de éstos que, de alguna forma, participen del proceso de toma de decisiones dentro de la organización,
- iii) la renta neta se distribuye entre los miembros de acuerdo a una determinada fórmula,
- iv) todos los miembros tienen los mismos derechos y las decisiones importantes se toman bajo el criterio “una persona, un voto”.

Esta última definición tiene tres implicancias fundamentales. Primero, no se admiten como miembros a personas que no trabajen en la empresa (punto i). Esto implica, por ejemplo, que la condición exclusiva de aportante de capital no habilita a participar de la cooperativa y menos aún ejercer control sobre las decisiones. Segundo, no se admite la existencia de miembros sin derechos de participación en la gestión y en el reparto de excedentes (puntos ii y iii). Por tanto, la existencia de trabajadores asalariados se considera un desvío respecto a un modelo puro de empresa autogestionada. Tercero, mayores aportes de capital no otorgan un poder diferencial en el control de la empresa (punto iv)⁴.

3. PRINCIPALES EJES DEL DEBATE TEÓRICO

A continuación, se realiza una revisión crítica de la literatura que busca explicar un hecho estilizado de cualquier economía de mercado capitalista contemporánea: los derechos de control sobre las empresas están mayoritariamente en manos de agentes inversores, proveedores del capital, y no en manos de los trabajadores. La revisión se organiza siguiendo a Bonin et al (1993), Dow y Putterman (2000) y Dow (2003).

3.1 Financiamiento e inversión

Entre las explicaciones teóricas que han ganado mayor consenso se encuentran aquéllas que refieren a las dificultades que enfrentan las CTAs para financiarse e invertir.

Para controlar una empresa los trabajadores deben aportar su fuerza de trabajo, pero además deben financiar su operativa, ya sea recurriendo a fuentes externas de capital o a través del aporte de capital propio (autofinanciamiento)⁵. El financiamiento de las empresas de trabajadores puede ser problemático al menos por tres motivos: i) imperfecciones del mercado de crédito, ii) ineficiencias intrínsecas de la propiedad cooperativa, iii) baja predisposición a la toma de riesgos de los trabajadores e incapacidad para mantener un portafolio financiero diversificado.

En este sentido, la literatura difiere en la importancia que le asigna a cada uno de estos puntos. Algunos autores, principalmente de extracción neoinstitucional, remarcan los efectos nocivos de una mala especificación de los derechos de propiedad (propiedad colectiva) sobre el proceso de inversión en las cooperativas. Es la especificidad institucional de las cooperativas lo que explica su ineficiente desempeño en términos de inversión. Para otros autores, las desigualdades de base en la distribución de la riqueza interactúan con las imperfecciones del mercado de crédito y modulan los comportamientos en relación a la toma de riesgos. En este último caso, se suelen sortear los problemas asociados a la propiedad colectiva, abriendo la posibilidad de que los derechos de membresía de cada trabajador se puedan comprar y vender en un mercado. Las implicancias de ambas historias serán razonablemente diferentes.

En principio, los trabajadores pueden controlar la firma sin financiarla con aportes de capital propios (sin poner en juego su riqueza), recurriendo a los mercados de crédito y contratando el capital necesario a la tasa de mercado. Sin embargo, esta opción no está exenta de problemas si estos mercados presentan imperfecciones.

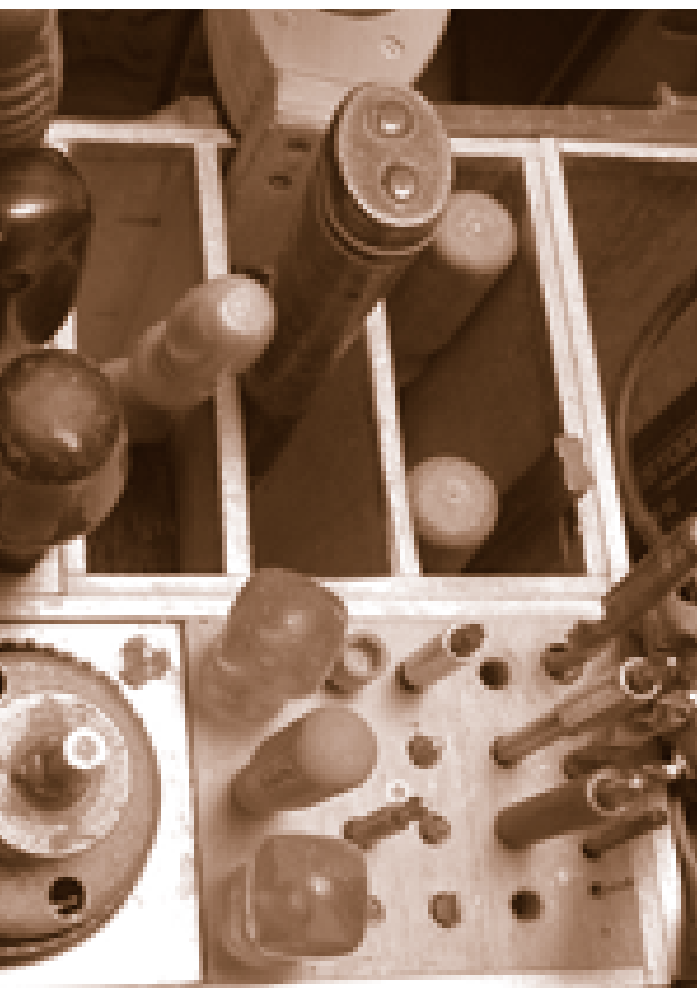
Primero, los trabajadores pueden tener incentivos contrarios a los del prestamista una vez que el contrato fue firmado y el crédito otorgado (problemas de riesgo moral). Se trata de una transacción problemática en virtud de que se combinan asimetrías de información ex-post (supuesto de contexto) con una eventual conducta oportunista de los trabajadores (supuesto de comportamiento). Una vez que disponen del capital éstos podrían tomar decisiones de gestión altamente



riesgosas que llevarían la empresa a la quiebra e impedir el repago del crédito. Asimismo, como señala Gintis (1989), existe el agravante adicional de que -desde la perspectiva del acreedor- puede ser mucho más costoso alinear los incentivos de una empresa organizada democráticamente que de una empresa capitalista donde las decisiones relevantes son tomadas por un número restringido de personas.

Segundo, los trabajadores detentan información privada acerca de la calidad de sus proyectos y del riesgo efectivo involucrado en los mismos. En este marco, surgirían problemas de selección adversa, en la medida que el prestamista no puede distinguir a las empresas seguras de las riesgosas.

En presencia de problemas de riesgo moral y selección adversa se producen los resultados habituales: los prestamistas racionarán el crédito o exigirán tasas de interés más elevadas (Stiglitz y Weiss, 1981). Proyectos productivos viables pueden no encontrar el financiamiento necesario. En este marco, el prestamista requerirá que los trabajadores aporten capital



propio como garantía, de modo de señalar el riesgo que efectivamente están asumiendo y cerrar posición ante la eventualidad de que el proyecto fracase. Esto se transforma en una poderosa fuerza que bloquea la formación de cooperativas, si se asume que los trabajadores son agentes de riqueza reducida.

Tercero, los trabajadores pueden vender acciones sin derecho a voto en el mercado de capitales. Sin embargo, generalmente este tipo de fondos estará disponible en condiciones altamente desfavorables, ya que el inversor deberá cubrirse del riesgo de invertir en un activo que no puede controlar. Los trabajadores podrían utilizar su control monopólico de las decisiones de gestión de forma oportunista⁶.

Los problemas de acceso a capital externo que enfrentan los trabajadores pueden ser más severos en presencia de activos específicos⁷, dada la imposibilidad de utilizarlos como colaterales en operaciones de crédito.

Por último, cabe analizar la posibilidad de que los trabajadores financien sus empresas con aportes de

capital propio. En este caso, aparecen problemas similares a los mencionados para el caso en que debían garantizar los préstamos solicitados. Una cuestión básica es que los trabajadores pueden carecer del capital suficiente para autofinanciar sus empresas (restricciones de liquidez). No obstante, en caso de disponerlo, difícilmente lo aportarían. En el caso de un trabajador-propietario, éste invertiría gran parte de su capital en la misma firma donde trabaja. Aplicaría su capital humano y financiero a un mismo destino. Asimismo, los retornos de ambos activos estarían fuertemente correlacionados. A la hora de manejar su portafolio de activos y a diferencia de lo que sucede con los propietarios de capital, los trabajadores enfrentan mayores problemas para diversificar el riesgo financiero.

Por otro lado, se ha señalado que si los activos de la cooperativa son de propiedad colectiva existirá un desincentivo crónico a la inversión. Bajo este régimen de propiedad, los trabajadores no recibirán el valor presente de los ingresos netos futuros de las inversiones realizadas con los excedentes retenidos, como si sucedería con cualquier otra inversión financiera. Preferirán distribuirse los excedentes generados bajo la forma de ingresos corrientes en detrimento de establecer las reservas de capital suficiente para garantizar un proceso de acumulación. En la medida que los trabajadores-socios se benefician de las inversiones solamente mientras trabajan en la empresa, se reduce el retorno efectivo de aquellas inversiones cuya maduración excede su horizonte de permanencia en la misma y que requiere la incorporación de nuevos miembros con iguales derechos sobre los beneficios. Esto vuelve preferible proyectos de bajo retorno pero a corto plazo, particularmente si la cooperativa está conformada por trabajadores próximos al retiro con tasas de descuento muy elevadas. Éste es el denominado "problema del horizonte" de la empresa autogestionada (Furubotn, 1976; Jensen y Meckling, 1979; Pejovich, 1992).

Sin embargo, existe la posibilidad de que los trabajadores puedan comerciar en un mercado sus derechos de control (membresías) sobre las empresas al igual que se compran y venden acciones en los mercados de capitales. Algunos autores han demostrado teóricamente cómo, si éstos poseen individualmente acciones que reflejen su participación en el valor de la empresa, se superarían las ineficiencias en el proceso de inversión de las cooperativas (Dow, 1986).

No obstante, los mercados de membresías no son

comúnmente observados en la economía real⁸. Esta constatación proporciona una explicación adicional desde la perspectiva financiera, del predominio de las firmas capitalistas. Si las firmas de trabajadores tienen un peor desempeño en ausencia de mercados de membresías, proporcionar una explicación del funcionamiento imperfecto de estos mercados o de su inexistencia es al mismo tiempo una explicación de la rareza de las empresas de trabajadores (Dow, 2000).

Desde la perspectiva de la demanda de membresías, las restricciones de liquidez y la aversión al riesgo de los trabajadores son nuevamente dos factores explicativos. Puede ser difícil encontrar trabajadores interesados en comprar membresías si éstos carecen del capital para hacerlo o si no están dispuestos a asumir los riesgos asociados a un portafolio menos diversificado.

Desde el lado de la oferta, una diferencia fundamental entre los mercados de membresías y los mercados de capital tradicionales es que las membresías pueden ser vendidas únicamente por aquéllos que actualmente trabajan en una cooperativa, por lo cual las operaciones son más infrecuentes y en general se traducen en procesos de negociación entre la firma, los aspirantes y los miembros salientes. En la medida que el mercado de membresías se activa únicamente cuando hay una plaza de empleo disponible, el volumen de operaciones es ostensiblemente menor.

Por otro lado, existe un problema de selección adversa asociado al hecho de que el aspirante no tiene información completa sobre la situación de la empresa y el trabajador-vendedor de la membresía posee incentivos para distorsionar dicha información. A su vez, el trabajador-vendedor tiene incentivos para vender su membresía sin analizar las características del trabajador-comprador. Su objetivo será únicamente obtener el mayor precio por la membresía, ya que el costo de elegir un trabajador inadecuado para su reemplazo lo asumirán enteramente los miembros que queden en la empresa. Si el aspirante no tiene los atributos adecuados para trabajar en la cooperativa (calificaciones, formación cooperativa, etc.), podría erosionarse el clima de trabajo y la productividad de la empresa. En una cooperativa, los derechos de control de un trabajador están atados a su condición de aportante de fuerza de trabajo. A diferencia del capital, el trabajo es un factor productivo inalienable. Por tanto, no es posible transferir los derechos de control de A a B sin reemplazar simultáneamente la fuerza de trabajo de A por la de B⁹.

3.2 Incentivos en el trabajo y productividad

Esta explicación se apoya en la idea de la inviabilidad del equipo de trabajo como forma de organización económica (Alchian y Demsetz, 1972). Se supone que se produce un *output* que es el resultado del esfuerzo de un conjunto de individuos y donde la contribución individual al resultado final es difícil de observar. Si los miembros del equipo son recompensados en función del producto total, la producción será vulnerable a los problemas habituales vinculados a la producción de bienes públicos y a la emergencia de comportamientos de tipo *free-rider* entre los trabajadores. Desde esta perspectiva, la solución óptima sería que el equipo designara un supervisor que se encargara de monitorear el trabajo y fuera el receptor residual de los ingresos generados, deducidos los pagos a los miembros del equipo.

Asimismo, el supervisor deberá ser propietario de los activos físicos utilizados en la producción en virtud de lo costoso que puede resultar especificar un contrato de arrendamiento de dichos activos con un agente externo. De esta forma, resulta eficiente que los derechos de control, la propiedad de los activos físicos, la determinación del pago de los trabajadores y las decisiones de contratación y despido de éstos se concentren en un único agente, el empresario capitalista tradicional.

Esta historia ha recibido algunas críticas. Elster y Moene (1993) replantean el problema anterior en términos de un dilema del prisionero tradicional: es preferible para los trabajadores que trabajen todos a que no trabaje ninguno pero la estrategia que prefiere cada uno es no trabajar. No obstante, señalan que en un dilema del prisionero repetido se generan incentivos para que el trabajador coopere. Si los miembros del equipo de trabajo esperan interactuar en el futuro, y su tasa de descuento es relativamente baja (ej.: horizonte de permanencia en la empresa razonable), aquéllos que eludan sus obligaciones podrán ser objeto de represalias.

Además, la cooperación puede mantenerse utilizando incentivos selectivos, castigando a los que no cooperan y premiando a los que cooperan, aunque esto depende crucialmente de que se pueda identificar y punir a un costo relativamente bajo a los primeros. En un equipo de trabajo, la supervisión mutua puede ser más o menos costosa, siendo sus costos crecientes con el tamaño de la organización. Asimismo, imponer sanciones a compañeros de trabajo no es algo gratuito. Los controles informales también imponen costos al



controlador. De hecho, la detección e imposición de sanciones entre compañeros plantea, según los autores, un dilema del prisionero de segundo orden. Es preferible para todos los trabajadores supervisarse mutuamente a que nadie lo haga, pero para cada uno de ellos es preferible no hacerlo, ya que la retribución adicional por hacerlo es menor al costo¹⁰.

Por otro lado, Axelrod (1997) señala que la cooperación se sustentará a partir de la emergencia de normas que regularán los comportamientos de los miembros del grupo¹¹. De acuerdo a Axelrod, una norma existe en una determinada situación social cuando los individuos actúan usualmente de cierta manera y son castigados cuando se apartan de las vías de actuación admitidas. Asimismo, plantea que la estabilidad de las normas dependerá de diversos mecanismos informales entre los que destaca: el desarrollo de metanormas, la internalización de las normas, disuasión, reputación y el mecanismo de la membresía.

Este último mecanismo resulta particularmente importante en el contexto del presente análisis. Se trata de una membresía voluntaria a un grupo que trabaja para un fin común. En este sentido, señala que la membresía trae consigo la capacidad de imponer

obligaciones a los individuos. El poder de la membresía operaría de tres formas. Primero, afecta directamente la función de utilidad del individuo, haciendo menos atractiva la violación de la norma en la medida que violar una norma que se ha asumido voluntariamente tendería a afectar la autoestima. Segundo, la membresía a un grupo permite a personas con ideas afines interactuar entre sí y esta autoselección permite ejecutar las normas implícitas en el acuerdo con mayor facilidad. Por último, el acuerdo mismo de formar parte de un grupo ayuda a clarificar lo que se espera de los participantes, disminuyendo los costos de identificación y castigo en el caso de situaciones de no apego a las normas.

Mientras tanto, Bowles y Gintis (2001) sostienen que la cooperación se deriva de emociones prosociales y de lo que denominan “reciprocidad fuerte”. Por reciprocidad fuerte entienden la propensión a cooperar y compartir con aquéllos que tienen una disposición similar y una voluntad de castigar a aquéllos que violan la cooperación y otras normas sociales, aun cuando el hecho de compartir y el castigo conlleven costos personales. Al “*Homo reciprocans*”, como lo denominan los autores, le importa el bienestar de los otros, así co-

mo los procesos que determinan los resultados.

El concepto de reciprocidad puede aplicarse al problema de la cooperación y el monitoreo horizontal en un equipo de trabajo (Bowles y Gintis, 2000). Si los trabajadores pueden detectar a los que eluden sus obligaciones en el trabajo, podrán sostener un clima de cooperación sin recurrir a supervisión. Se generarán relaciones de confianza y reciprocidad que sustentarán niveles de esfuerzo adecuados sin necesidad de recurrir a una autoridad externa al grupo de trabajadores para comandar la producción. De esta manera, las cooperativas dispondrían de mecanismos más idóneos para regular el esfuerzo laboral que no serían asequibles para las firmas convencionales, donde el conflicto de intereses entre propietarios y empleados requiere ser mitigado mediante costosos dispositivos de incentivación y supervisión jerárquica (Bowles y Gintis, 1993; 1996).

Por último, Putterman (1982) sostiene que el argumento de Alchian y Demsetz resulta de difícil aplicación en organizaciones complejas donde coexisten distintos niveles de gerencia y supervisión y donde resulta necesario “supervisar a los supervisores”, que en su gran mayoría no son perceptores residuales de los beneficios de su actividad¹².

3.3 Costos de las decisiones colectivas

Una vieja línea de descreimiento sobre la viabilidad de las cooperativas de trabajo asociado se basa en la idea de que los trabajadores tienen dificultades para organizar colectivamente sus empresas y tomar las decisiones de gestión correctas y a tiempo.

Hansmann (1996) pone particular énfasis en los costos específicos que enfrentan las cooperativas en virtud de sus procesos de toma colectiva de decisiones. En primer lugar, los costos de las decisiones colectivas aumentan con la heterogeneidad de los “votantes”. En efecto, los propietarios de capital tienen intereses más homogéneos en comparación a los trabajadores, en la medida que básicamente buscan maximizar el retorno de sus inversiones. Sin embargo, los trabajadores pueden tener un set de preferencias más complejo y discrepar sobre diferentes temas de gestión (salarios, condiciones de trabajo, proyectos de inversión, etc.) en función de sus características personales (edad y horizonte de permanencia en la empresa, calificación, riqueza, etc.).

Segundo, la resolución de estos conflictos de intereses es costosa. Si se resuelven por votación, la regla de votación mayoritaria es vulnerable a problemas de



ciclicidad. Las propuestas que son aprobadas en una primera ronda de votación pierden en rondas posteriores a manos de nuevas propuestas que son reelaboradas volviéndose atractivas para una nueva coalición mayoritaria de trabajadores-votantes. Este marco de inestabilidad afecta negativamente las posibilidades de crecimiento de largo plazo de la organización.

Tercero, además de los costos asociados al proceso mismo de toma de decisiones, los trabajadores podrían tomar “malas” decisiones. Kremer (1997) argumenta que si el votante mediano está menos calificado que el promedio, la cooperativa promoverá una estructura de remuneraciones relativamente igualitaria que podría resultar inapropiada desde el punto de vista de los incentivos. Por ejemplo, la existencia de una pirámide de remuneraciones comprimida puede hacer difícil el reclutamiento de trabajadores especializados, salvo que éstos perciban algún tipo de beneficio extraeco-



nómico asociado a trabajar en una cooperativa (ej.: motivación ideológica).

Benhamy Keefe (1991) señalan que algunas medidas habitualmente implementadas en las cooperativas pueden interpretarse como respuestas endógenas de éstas tendientes a reducir los costos de las decisiones colectivas. En este sentido, distinguen las siguientes: i) control de la agenda limitando las opciones de los trabajadores-votantes, ii) aumento de la homogeneidad de los trabajadores-votantes y iii) limitación del tamaño de la empresa.

En cuanto al control de la agenda, en general existe un órgano responsable de establecer el orden del día de las votaciones y prescribir las alternativas bajo consideración. En el extremo, la democracia interna dentro de la empresa podría limitarse a una modalidad estrictamente representativa. Por otro lado, las cooperativas suelen adoptar medidas que pueden

fundarse en la necesidad de aumentar el grado de homogeneidad de intereses de los trabajadores. El mantenimiento de diferenciales de remuneración reducidos y una elevada tasa de rotación en las tareas son algunos ejemplos¹³. Por último, la selección de una escala de operaciones subóptima puede motivarse en la necesidad de reducir los costos de la democracia interna, crecientes con el tamaño de la organización¹⁴.

Milnitsky (1992) destaca los problemas de gestión específicos que enfrentan las cooperativas de trabajo vinculados a la superposición de su organigrama político y su organigrama productivo. El organigrama político plasma los derechos de control de los trabajadores sobre la empresa. El órgano máximo es la Asamblea de trabajadores, seguida del Consejo Directivo designado por ésta. Todos los trabajadores-socios guardan los mismos derechos en este plano. Por otro lado, el organigrama productivo pauta la división del

trabajo al interior de la empresa y las relaciones de autoridad necesarias para coordinar diariamente el proceso de trabajo. De esta forma, trabajadores que se encuentran en pie de igualdad a nivel político deben atenerse a relaciones de autoridad en el trabajo cotidiano. En el mismo sentido, Ben Ner et al (1993) señalan que en este tipo de empresas los trabajadores-socios (principales) pueden reemplazar a los gerentes (agentes), pero los gerentes rara vez pueden reemplazar a los trabajadores-socios cuando éstos tienen un mal desempeño laboral.

La coexistencia de ambos organigramas constituye una fuente de conflicto potencial, particularmente si no existe una adecuada distinción entre decisiones estratégicas y operativas. La autoridad máxima de la cooperativa para la toma de decisiones estratégicas, la Asamblea de trabajadores-socios, está integrada en su mayor parte por los mismos trabajadores que estarán en el último escalón de la cadena de autoridad a nivel operativo. Como señala Milnitsky: "(...) *Es así que, en una cooperativa que funcione con participación efectiva, el trabajador que un día, en la asamblea, cuestiona, exige, discute y toma decisiones básicas, el resto del mes probablemente esté bajo las instrucciones y la supervisión de un encargado, de un gerente y del Consejo Directivo a los que eligió, cuestionó e instruyó poco antes*".

3.4 Las asimetrías entre trabajo y capital: hacia una explicación sintética de la baja densidad cooperativa

Dow (2003) sostiene que toda explicación de la presencia marginal de firmas cooperativas debe orientarse por dos principios metodológicos. Primero, el *principio de simetría* sostiene que las diferencias observadas entre firmas capitalistas y cooperativas deben ser explicadas identificando un conjunto de asimetrías básicas en los atributos físicos e institucionales del factor trabajo y del factor capital. Segundo, el *principio de replicación* sostiene que toda hipótesis que pretenda dar cuenta de la baja densidad cooperativa a partir de alguna ventaja propia de la empresa capitalista debe explicar por qué dicha ventaja no puede ser replicada por la empresa cooperativa. Por tal motivo, si se argumenta que las cooperativas son raras porque adolecen del problema X, dicho problema debe derivarse directamente de la estructura organizacional y de control cooperativa. De lo contrario, la hipótesis podría ser objetable en el siguiente sentido: i) ¿cómo hacen las empresas capitalistas para sobreponerse al

problema X? y ii) ¿por qué motivo las cooperativas no podrían imitar dicha solución?¹⁵.

El mérito de la aportación de Dow es que permite integrar en un marco analítico unificado y coherente buena parte de las explicaciones parciales revisadas previamente.

En base a estos criterios metodológicos, Dow señala que una diferencia crucial entre capital y trabajo está dada por el hecho de que la propiedad de activos físicos y financieros puede ser transferida de una persona a otra, mientras que el capital humano (calificación, talento, experiencia, etc.) es un activo no alienable. La inalienabilidad del factor trabajo tiene implicancias cruciales a la hora de explicar el patrón de distribución de derechos de control sobre las empresas. De acuerdo al autor, esto se da a través de tres canales básicos.

Primero, puede resultar más o menos dificultoso para el grupo de control establecer compromisos creíbles con los proveedores del resto de los factores necesarios para llevar adelante la producción (*commitment asymmetries*).

La inalienabilidad del factor trabajo implica que las empresas capitalistas no puedan comprar capital humano. El capitalista puede rentar un flujo de servicios laborales bajo determinadas condiciones y en contrapartida pagar un salario. La empresa capitalista enfrenta el problema de que los intereses de propietarios y trabajadores se encuentran en conflicto. El contrato laboral es un contrato incompleto y de costosa vigilancia y en el marco del cual las partes tienen incentivos para comportarse de forma oportunista.

En la empresa cooperativa, el conflicto entre capital y trabajo asume características diferentes. Los trabajadores-propietarios necesitan obtener capital, factor de naturaleza alienable, y a cambio ofrecen el pago futuro de dividendos. Una vez obtenidos los fondos, los trabajadores podrían comportarse de forma oportunista en contra de los intereses del prestamista, incurrir en proyectos riesgosos o reducir los excedentes pagándose mayores remuneraciones.

Según el autor, la dificultad de los trabajadores en las firmas cooperativas para ofrecer garantías de repago creíbles a los proveedores de capital es una explicación de la excepcionalidad de este tipo de organizaciones y de por qué éstas son particularmente marginales en industrias capital-intensivas.

Mientras tanto, la conflictividad en torno a las condiciones de trabajo en las firmas capitalistas -aspecto en el que presentan una desventaja frente a la empresa cooperativa- no afecta su viabilidad organizacional,



dado que estas empresas desarrollan convenciones sociales y rutinas que mantienen el conflicto en niveles aceptables y delimitan los comportamientos tolerables para las partes.

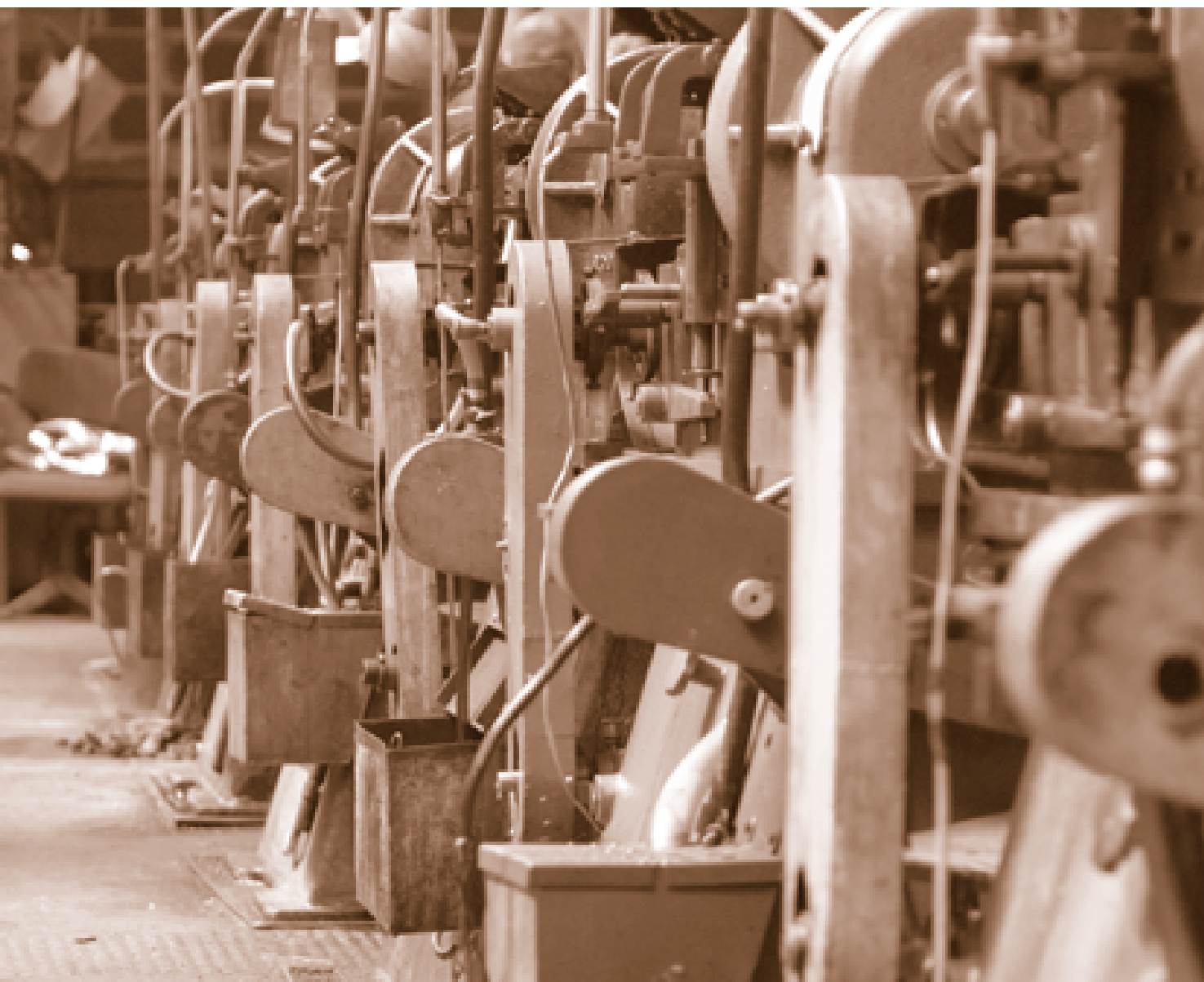
Segundo, existen diferencias en las características de los grupos de control potenciales, tales como tamaño, grado de heterogeneidad de preferencias de los miembros, etc. (*composition asymmetries*).

Una firma requiere en general de los servicios laborales de un conjunto de trabajadores, mientras que es perfectamente posible que funcione en base a las aportaciones de un único capitalista. En general, el grupo de control de una firma cooperativa será de mayor tamaño que el de una empresa capitalista, acarreado importantes problemas de acción colectiva en este tipo de empresas¹⁶.

Asimismo, la heterogeneidad interna del grupo de control es otro aspecto crucial. En este sentido, los propietarios de capital tienen intereses relativamente homogéneos que están vinculados a la maximización

del retorno del capital invertido. Por su parte, los trabajadores tendrán preferencias diversas sobre distintos aspectos de la gestión, dado que no pueden colocar su capital humano simultáneamente en distintas empresas bajo diferentes condiciones, lo que se traducirá en costosos procesos de toma de decisiones.

Tercero, los derechos de control sobre las empresas pueden ser intercambiados en el mercado con mayor o menor grado de dificultad (*commodification asymmetries*). 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 un trabajador sin sustituir simultáneamente a dicho trabajador 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 membresías¹⁷.



4. ENTORNO INSTITUCIONAL, DESIGUALDAD Y SELECCIÓN ORGANIZACIONAL

La presencia marginal de firmas cooperativas ha sido presentada como evidencia de la ineficiencia relativa de este tipo de organizaciones. De fondo, existe la idea de que evolutivamente el proceso competitivo selecciona naturalmente las instituciones y organizaciones más aptas. En este sentido, el mercado proporcionaría el mejor “test” de eficiencia. Una especie de darwinismo económico operaría validando las elecciones organizacionales eficientes y penalizando aquéllas más costosas. Si existieran alternativas mejores éstas surgirían de acuerdos voluntarios entre individuos destinados a economizar costos de transacción

(Williamson, 1989)¹⁸. En línea con lo anterior, Jensen y Meckling (1979) señalan que el hecho de que las cooperativas no emerjan espontáneamente de acuerdos voluntarios entre individuos sugiere poderosamente que la democracia industrial es menos eficiente que las alternativas que crecen y sobreviven en un entorno competitivo.

Sin embargo, otros enfoques aportan argumentos para explicar por qué en determinados contextos pueden predominar instituciones y organizaciones no necesariamente más eficientes.

Siguiendo a North (1995), las instituciones son las reglas de juego de una sociedad. Se trata de las limitaciones formales e informales que proporcionan un

marco estable y previsible para la interacción humana. Las reglas formales -constitución, leyes, decretos y reglamentaciones- proporcionan un ordenamiento explícito sobre aquellas vías de actuación admisibles. Las reglas informales -costumbres, códigos de conducta, hábitos y rutinas- delimitan el ambiente cultural e ideológico sobre el cual se asienta el funcionamiento social.

A su vez, es necesario distinguir entre instituciones y organismos. Los organismos (políticos y económicos) son los jugadores en el juego definido por las reglas del marco institucional. Las instituciones determinarán qué organismos se desarrollarán y cómo evolucionarán. Recíprocamente, los organismos transformarán dinámicamente a las propias instituciones. Determinadas reglas formales e informales proveen incentivos para que algunas organizaciones florezcan y otras no. Las organizaciones demandan conocimientos y estructuran requerimientos de diversa índole de modo de maximizar sus objetivos, lo que a su vez reestructura las instituciones en su beneficio.

Sin embargo, estabilidad y eficiencia no constituyen sinónimos: un marco institucional y sus formas organizativas asociadas pueden estabilizarse aun cuando no representen la solución más eficiente. En primer término, el poder es un determinante importante: instituciones y organizaciones también pueden ser producto de la imposición de ciertas coaliciones sociales (Ben Ner y Putterman, 1999)¹⁹. En segundo lugar, las instituciones actuales son función de las instituciones precedentes ("*path dependence*"). Originariamente, este concepto fue desarrollado para explicar la imposición y permanencia de determinadas soluciones tecnológicas. North extiende este argumento al campo de las instituciones. En este sentido, señala la importancia del proceso histórico que llevó a las instituciones actuales y cómo dicho proceso condiciona las elecciones futuras. Pequeños accidentes históricos pueden condicionar las vías de elección institucional. Determinada solución organizativa puede demostrarse relativamente ineficiente pero seguir imperando si su verdadero costo se revela una vez estabilizada.

Tercero, existen mecanismos autorreforzadores que empujan en la dirección inicial. Un montaje organizacional que carece de antecedentes puede resultar altamente costoso, dado que implicaría desaprovechar las economías externas generadas por otras organizaciones similares ya instaladas. En el mismo sentido, enfoques evolucionistas recientes aplicados al problema del cambio institucional reconocen el he-

cho de que la eficiencia de determinadas instituciones y organizaciones les concede ventajas diferenciales de replicación. Sin embargo, señalan que, dado que existen relaciones de complementariedad y de sustitución (*crowding-out*) entre diferentes instituciones, la recompensa de adherir a un tipo particular depende de qué tan difundidas estén otras instituciones relevantes. Por ende, cuando de lo que se trata es de explicar el predominio de determinados arreglos institucionales no es posible asimilar mecánicamente capacidad de replicación con eficiencia (Bowles, 2004).

Cuarto, de acuerdo a Ben Ner y Putterman (1999) el surgimiento y la supervivencia de instituciones y organizaciones dependen también de las acciones de los individuos y de sus preferencias. Los individuos deciden si participan o no en determinadas organizaciones, si respetan o no determinadas normas, etc., en función de su percepción de los costos y beneficios que en sentido amplio les proporcionan las distintas opciones en juego. Las motivaciones de las personas afectan la elección de instituciones y organizaciones. Asimismo, toda institución y/o organización logra mantenerse en la medida que es capaz de modular y funcionalizar las preferencias y comportamientos de los individuos. Puede decirse que las preferencias de los individuos no se forman autónomamente en la medida que, al menos en parte, son endógenas al marco institucional existente.

Muchas de estas consideraciones (poder, *path dependence*, externalidades y preferencias) habilitan una lectura diferente de la "rareza" relativa de las cooperativas.

En este sentido, Everett y Minkler (1992) utilizan el concepto de "*path dependence*", aplicado al caso de Inglaterra, para explicar la baja presencia de esta variante organizacional, haciendo énfasis en la interacción entre reglas formales e informales.

Asimismo, Elster (1986) aplica el concepto de preferencias endógenas al problema de la realización personal de los trabajadores en el propio trabajo a través de la conformación de cooperativas u otras formas de democracia económica. En este sentido, señala que los trabajadores podrían optar por trabajar mayoritariamente en empresas convencionales por la sencilla razón de que existen escasas oportunidades de hacerlo de otra forma. Los deseos y aspiraciones de los trabajadores podrían adaptarse inconscientemente a esta limitación estructural propia de una economía capitalista²⁰.

Hodgson (1996) también critica el "test" de eficien-

cia williamsoniano y la metáfora de la supervivencia del más apto. Según este autor, el proceso evolutivo no asegura una progresión hacia formas más eficientes. No es suficiente mostrar la baja presencia cooperativa para argüir su inferioridad frente a la empresa capitalista. Desde esta perspectiva, el contexto en que se desarrolla la competencia sería tan importante como el proceso de competencia mismo. Nuevamente, las elecciones organizativas pueden ser dependientes de circunstancias históricas determinadas y del ambiente en que se desarrollan. Determinadas unidades productivas pueden fallar no por un defecto intrínseco, sino porque no han logrado conformar una masa crítica de unidades similares en la población (“dependencia de la frecuencia”).

En línea con lo anterior, Dow (2003) señala que las cooperativas tienden a tener mayor éxito cuando logran aglomerarse, conformando *clusters* regionales o sectoriales. La formación de estos *clusters* está determinada por distintos motivos: i) imitación de firmas exitosas, ii) apoyo de firmas ya instaladas (experiencia, asistencia financiera, etc.), iii) respuesta conjunta a problemas comunes de la región o la industria. De esta forma, las cooperativas construyen reputación y generan relaciones de confianza con proveedores, clientes e instituciones financieras que reducen diversos costos de transacción específicos asociados a contratar con un tipo organizacional no difundido. La conformación de estos agrupamientos les permite mejorar su poder de negociación frente a terceros y acceder a recursos de diverso tipo a los cuales no podrían acceder operando aisladamente²¹.

Paganoy y Rowthorn (1996) modelizan la determinación simultánea entre tecnología y derechos de propiedad, pretendiendo conciliar dos enfoques contrapuestos: la economía institucional y la denominada economía política radical (de influencia marxista). El primero asume la tecnología como un dato y busca explicar cómo los derechos de propiedad evolucionan de forma de utilizar dicha tecnología más eficientemente. El segundo considera como dados los derechos de propiedad y estudia cómo las elecciones tecnológicas son tomadas de forma de preservar la posición de quienes detentan dichos derechos. Los autores pretenden explicar: i) ¿qué factores productivos controlaran la organización económica y el diseño de los procesos productivos?, ii) ¿cómo diferentes factores productivos ejercerán este poder?, iii) ¿cómo el ejercicio de este poder afectará la naturaleza de la tecnología y del resto de los factores empleados en la producción?



Primero, señalan que la propiedad se asigna de modo de minimizar los costos de agencia. Las organizaciones productivas serán controladas por los factores más específicos o difíciles de monitorear. Bajo otro esquema, emplear a estos factores resultaría altamente costoso, ya sea por los costos de monitoreo que deberían afrontarse o por el costo de cubrir el riesgo de expropiación al que es vulnerable todo factor altamente específico. Segundo, el factor propietario tiene, por definición, costos de agencia nulos, pero debe asumir los costos de agencia del resto de los factores que contrata. Por tanto, elegirá la tecnología que minimice dichos costos. Tercero, las elecciones tecnológicas determinarán que el factor propietario se tornará más específico y difícil de monitorear y los factores no propietarios menos específicos y de sencilla vigilancia.

En este sentido, definen el concepto de “equilibrio organizacional” como aquella situación donde los de-



rechos de propiedad existentes son los más eficientes para utilizar la tecnología disponible y donde la tecnología es óptima desde la perspectiva de los agentes propietarios. Un equilibrio organizacional puede ser ineficiente y seguir siendo dominante en la medida que el tránsito hacia un equilibrio alternativo requeriría simultáneamente un cambio en la tecnología y en los derechos de propiedad. Los autores señalan que la superación de un equilibrio organizacional ineficiente exigirá proteger temporalmente a los “tipos” organizacionales potencialmente rivales.

Por último, Bowles y Gintis (1996) explican la relación entre la proporción de firmas democráticas, definidas como aquellas donde la estructura administrativa y de gestión es elegida por los trabajadores utilizando un proceso político-democrático y la distribución de la riqueza²². De esta forma, construyen un modelo donde la fracción de trabajadores en firmas

democráticas y la distribución de la riqueza están mutuamente determinadas. La implicancia fundamental de este análisis es que la distribución de derechos de propiedad en una economía dada no puede ser entendida como la solución óptima que economiza costos de transacción. El patrón observado de distribución de los trabajadores entre firmas capitalistas y cooperativas no permite realizar inferencias acerca de la eficiencia de distribuciones alternativas de los derechos de control sobre las empresas.

El análisis de los autores se distingue en tres aspectos relevantes. Primero, adopta un enfoque de contratación incompleta y se apoya en la existencia de problemas de agencia en el mercado de trabajo y en el mercado de crédito. Las transacciones en estos mercados no pueden especificarse de forma completa en contratos exigibles en el marco de un proceso judicial. La exigibilidad de cumplimiento es un proceso



endógeno sujeto de reespecificaciones permanentes entre las partes. Segundo, se supone la existencia de un mercado de membresías donde los trabajadores pueden comprar y vender sus derechos de control, lo que sortea algunos de los problemas ya mencionados asociados a la propiedad colectiva. Tercero, provee un tratamiento unificado del mercado de crédito y del mercado laboral.

En el modelo, las empresas de trabajadores tienen una ventaja relativa frente a sus pares capitalistas para extraer el nivel de esfuerzo adecuado de sus trabajadores, en la medida que éstos son ahora los perceptores residuales. La firma democrática domina a la firma capitalista en este aspecto, dado que la primera dispone de mecanismos de monitoreo menos costosos no accesibles para las empresas capitalistas. Como contrapartida, las empresas capitalistas presentan una ventaja relativa en el acceso al financiamiento, dada la mayor riqueza de los

propietarios, su carácter de agentes neutrales al riesgo y su mayor capacidad de diversificación del riesgo financiero en relación a los trabajadores. Las empresas de trabajadores deberán contratar capital a un costo mayor y se financiarán en mayor medida con capital externo que con fondos propios.

Asumiendo imperfecciones en el mercado de capitales, se sabe que los trabajadores deberán comprometer parte de sus activos si desean acceder a fuentes externas de capital (garantías). Por otro lado, los costos de contratar capital externo disminuyen cuanto mayor es el capital internamente aportado. El hecho de que el costo del capital para las firmas democráticas decrezca a medida que aumenta la riqueza de los trabajadores implica que la fracción de trabajadores ocupados en firmas democráticas es función directa de la riqueza de los trabajadores.

Los diferentes sectores de la economía se distin-

guen por la intensidad en el uso del capital y por las ganancias diferenciales derivadas de la regulación del esfuerzo laboral. Para bajos niveles de riqueza de los trabajadores, la desventaja financiera de las firmas democráticas predominará sobre sus ventajas en términos de regulación del esfuerzo laboral. La organización capitalista será hegemónica salvo en aquellos sectores con bajos requerimientos de capital por trabajador y donde la organización democrática del proceso de trabajo presente ventajas absolutas. A medida que la riqueza de los trabajadores aumenta, sectores que previamente presentaban una intensidad de capital prohibitiva para las firmas democráticas podrían comenzar a exhibir un mejor desempeño bajo esta nueva forma de organización. En el extremo, cuando el nivel de riqueza de los trabajadores sea tal que éstos se vuelvan neutrales al riesgo, las firmas democráticas dominarán a las capitalistas en todos los sectores donde la organización democrática supere a la capitalista en términos de regulación del esfuerzo laboral.

Así, una economía puede quedar atrapada en un equilibrio de baja densidad de firmas democráticas. Sin embargo, existen un conjunto de intervenciones públicas eficientes que pueden movilizarla hacia un equilibrio de alta densidad (mejora del acceso al crédito a los trabajadores, redistribuciones de riqueza, etc.).

5. CONCLUSIONES

Diversas han sido las explicaciones que desde la teoría económica se han presentado para dar cuenta de la presencia marginal de las cooperativas de trabajadores. Así, los problemas de subinversión, la dificultad para organizar mercados de membresías, los problemas vinculados a la productividad del trabajo, los costos de organizar una empresa democrática, entre otros argumentos, pueden explicar por qué tan pocas empresas son comandadas por sus trabajadores. Siguiendo a Dow, los problemas planteados en buena parte de la literatura se derivan de la identificación de un atributo asimétrico entre trabajo y capital: la alienabilidad. Asimismo, se ha señalado la importancia de instituciones, preferencias y de la interacción entre las imperfecciones del mercado de crédito y las desigualdades de base en la distribución de activos. Estos factores operan de forma distinta: algunos afectan la viabilidad de las cooperativas una vez que éstas se encuentran funcionando y otros bloquean la formación misma de este tipo de empresas.

Se trata de una literatura novedosa para el medio académico nacional, escasamente manejada incluso

por los propios estudios del fenómeno cooperativo. Los investigadores interesados en la empresa autogestionada tienen a disposición distintas opciones en el plano analítico que se entroncan con los debates centrales de la teoría económica. Precisamente, el objetivo del presente artículo fue "mapear" los principales ejes del debate teórico en esta área. No obstante, resulta conocido el hecho de que los trabajos teóricos son relativamente abundantes en relación a la escasa disponibilidad de investigaciones empíricas. Craig y Pencavel (1992) señalan que la mayor parte de la investigación económica en esta área normalmente se ha concentrado en introducir variaciones en un conjunto de problemas teóricos mientras que ha evadido el trabajo empírico²³. En este sentido, la posibilidad de avanzar en la vasta agenda empírica implícita en el recorrido teórico realizado depende de los esfuerzos que se realicen en el sentido de mejorar y ampliar las fuentes de información disponibles²⁴. Profundizar el conocimiento sobre el comportamiento de las empresas gestionadas por sus trabajadores y los factores que bloquean su formación constituye un requisito de base indispensable para diseñar políticas públicas de Promoción apropiadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alchian, A., Demsetz, H.**, (1972): "Production, information costs and economic organization". *American Economic Review*. Vol. 62, N° 5.
- Axelrod, R.**, (1997): "La complejidad de la Cooperación. Modelos de cooperación y colaboración basados en agentes". FCE.
- Benham, L., Keefe, P.**, (1991): "La votación en las empresas: el papel del control de la agenda, el tamaño y la homogeneidad de los votantes". Editado en español en *Análisis Económico de la Empresa Autogestionada*, A. Morales, J. Monzón y R. Chaves editores. CIRIEC. Valencia, 2003.
- Ben Ner, A.**, (1988a): "The life cycle of worker-owned firms in market economies". *Journal of Economic Behavior and Organization*, N° 10.
- Ben Ner, A., Montias, J., Neuberger, E.**, (1993): "Basic Issues in Organizations: a comparative perspective". *Journal of Comparative Economics*. Vol. 17, N° 2.
- Ben Ner, A., Putterman L.**, (1999): "Values and institutions in economic analysis", en *Economics, values and organization*. Editado por Ben Ner, A. y Putterman, L.. Cambridge University Press.
- Bowles, S.**, (2004): "Microeconomics: behaviour, institutions and evolution". *Princeton University Press*.
- Bowles, S., Gintis, H.**, (1996): "The distribution of wealth and the viability of the democratic firm", en *Democracy and efficiency in the economic enterprise*. Editado por Pagano, U. y Rowthorn, R. Routledge. *Studies in Business Organization and Networks*.
- Bowles, S., Gintis, H.**, (2000): "Social capital and community governance". Department of Economics. University of Massachusetts.
- Bowles, S., Gintis, H.**, (2001): "¿Ha pasado de moda la igualdad? El homo reciprocans y el futuro de las políticas igualitarias" en Gargarella y Ovejero (2001); *Razones para el socialismo*. Paidós. Barcelona
- Bowles, S., Gintis, H.**, (2002): "The origins of human cooperation". *Santa Fe Institute Working Paper*.
- Burdin, G., Dean, A.**, (2007): "¿Iliria en Uruguay? Una evaluación del comportamiento comparado de Cooperativas de Trabajo Asociado y Empresas Capitalistas en el Período 1996-2005". *Trabajo de Investigación Monográfico*. FCEA-UdelaR.
- Craig, B., Pencavel, J.**, (1992): "The behavior of workers cooperatives: the

- plywood companies of the pacific northwest". *American Economic Review*. Vol. 82, Nº5.
- Dow, G.**, (1986): "Control Rights, Competitive Markets, and the Labor Management Debate". *Journal of Comparative Economics*. Vol. 10, Nº 1.
- Dow, G.**, (2000): "Allocating control over firms. Stock markets versus membership markets". *Discussion paper 00-3*. Simon Fraser University, Canada.
- Dow, G.**, (2003): "Governing the firm. Workers control in theory and practice". Cambridge University Press.
- Dow, G., Putterman, L.**, (2000): "Why capital suppliers (usually) hire workers: what we know and what we need to know". *Journal of Economic Behavior and Organization*. Vol. 43, Nº 3.
- Elster, J.**, (1986): "La realización personal en el trabajo y la política: la concepción marxista de la buena vida". Editado en Elster, J. y Moene, K. (1993), *Alternativas al capitalismo*. Edición en español Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.
- Elster, J.**, (1988): *Uvas amargas: Sobre la subversión de la racionalidad*. Ediciones Peninsula, Barcelona.
- Elster J., Moene K.**, (1993): "Alternativas al capitalismo". Edición en español Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. (1993).
- Elster, J.**, (1990): *El cambio tecnológico. Investigaciones sobre la racionalidad y la transformación social*. Gedisa, España.
- Elster, J.**, (1991): *El cemento de la sociedad*. Gedisa, España.
- Everett, M., Minkler, A.**, (1993): "Evolution and organizational choice nineteenth-century Britain". *Cambridge Journal of Economics*. Nº 17.
- Furubotn, E.**, (1976): "The long run analysis of the labor managed firms: an alternative interpretation". *American Economic Review*. Vol. 76, Nº 1.
- Gintis, H.**, (1989): "Financial markets and the political structure of the enterprise". *Journal of Economic Behavior and Organization*. Vol. 11.
- Guerra, P.**, (1997): "Crisis y empresas alternativas. El caso de las cooperativas de producción como emergentes del sector solidario de la economía". *Documento de Trabajo Nº 30*. Departamento de Sociología, FCS-UdelaR.
- Hansmann, H.**, (1996): "The ownership of enterprise". *The Belknap Press of Harvard University Press*. Cambridge, MA.
- Hodgson, G.**, (1996): "Organizational form and economic evolution" en *Democracy and efficiency in the economic enterprise*. Editado por Pagano, U. y Rowthorn, R. Routledge Studies in Business Organization and Networks.
- Hoff, K.**, (1998): "Market failures and the distribution of wealth: a perspective from the economic of information", en *Recasting Egalitarianism. New Rules of Communities, States and Markets*. The Real Utopias Project. Vol. 3. Bowles, S. y Gintis, H. Editado por Wright, E.O.
- Jensen, M., Meckling, W.**, (1979): "Rights and Production Functions: an application to labor managed firms and co-determination". *The Journal of Business*. Vol. 52, Nº 4.
- Kremer, M.**, (1997): "Why are worker cooperatives so rare". *Working Paper Nº 6118*. NBER.
- Marglin, S.**, (1974): "What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production". *Review of Radical Political Economics* Vol. 6, Nº 2.
- Milnitsky, S.**, (1992): "Los problemas de gestión en las cooperativas de producción". *Cuadernos de Educación Cooperativa Nº 4*. FCPU.
- Moene, K.**, (1985): *¿Sindicatos poderosos o control obrero?* Editado en Elster, J. y Moene, K. (1989), *Alternativas al capitalismo*. Editado en español por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. 1993.
- North, D.**, (1995): "Instituciones, cambio institucional y desempeño económico". FCE, México.
- Pagano, U., Rowthorn, R.**, (1996): "The competitive selection of democratic firms in a world of self sustaining institutions", en *Democracy and efficiency in the economic enterprise*. Editado por Pagano, U. y Rowthorn, R. Routledge Studies in Business Organization and Networks. Londres y Nueva York.
- Pejovich, S.**, (1992): "Why has the labor managed firm failed?" *Cato Journal*. Vol. 12, Nº 2.
- Putterman, L.**, (1982): "Some behavioral perspectives on the dominance of hierarchical over democratic forms of enterprise". *Journal of Economic Behavior and Organization*. Vol. 3, Nos. 2-3.
- Putterman, L.**, (1984): "On some recent explanations of why capital hires labor". *Economic Inquiry*. Vol. 22, Nº 2.
- Putterman, L.**, (1993): "Ownership and the nature of the firm". *Journal of Comparative Economics*. Vol. 17, Nº 2.
- Razeto, L.**, (1982): *Empresas de trabajadores y economía de Mercado*. Ediciones PET, Santiago, Chile.
- Razeto, L.**, (1987): *Las empresas alternativas*. Ediciones PET, Santiago, Chile.
- Smith, S.**, (2001): "Blooming together or wilting alone? Network externalities and the Mondragon and La Lega cooperative network". George Washington University.
- Stiglitz, J., Weiss, A.**, (1981): "Credit rationing in markets with imperfect information". *American Economic Review*. Vol. 71, Nº 3.
- Williamson, O.**, (1989): *Las instituciones económicas del capitalismo*. Fondo de Cultura Económica. México.

NOTAS

1 Este artículo es una adaptación de parte del marco teórico desarrollado en Burdín y Dean (2007). En este sentido, se advierte que quedó fuera de consideración la discusión en torno a las particularidades de las decisiones de empleo y remuneraciones en las empresas autogestionadas. **2** A modo de ejemplo, ver Razeto (1982, 1987) y Guerra (1997).

3 A su vez, la definición permite distinguir a las CTAs de otras modalidades cooperativas. Por ejemplo, en las cooperativas de consumo el grupo de control está integrado por los consumidores de los bienes y/o servicios que produce la organización. En este caso, la cooperativa se forma por el interés particular de los consumidores de asegurarse bienes y servicios de determinada calidad y/o precio. De igual forma, las denominadas cooperativas agrarias pueden concebirse como un tipo particular de cooperativa de consumo controlada por los productores interesados en mejorar la escala para la compra de insumos, maquinaria u organizar más eficientemente la comercialización. En este caso, la pertenencia a la cooperativa es perfectamente compatible con la organización capitalista en cada empresa individual.

4 Las definiciones presentadas se ocupan de delimitar modelos organizacionales puros. Sin embargo, en la práctica las cooperativas contratan empleados en mayor o menor medida o pueden asociarse con inversores capitalistas, cediendo derechos de control a agentes externos que no trabajan en la empresa. Asimismo, las firmas capitalistas pueden tener sistemas que prevean el reparto de acciones entre los trabajadores o admitir la participación de éstos en algunas decisiones, aunque difícilmente esto altere el control de las decisiones estratégicas.

5 Se podría pensar en la alternativa de que los trabajadores aportaran su fuerza laboral y arrendaran externamente el capital físico (edificio, maquinaria, etc.). Sin embargo, existen al menos dos razones por las cuales es ineficiente o imposible que una empresa arriende la totalidad del capital instalado. En primer lugar, si el uso, la propiedad y la supervisión no están unidos los activos pueden ser objeto de abusos y verse acelerada su depreciación. Segundo, en presencia de activos específicos a la firma y agentes oportunistas la propiedad interna puede ser la mejor forma de reducir costos de transacción (evitar problema de encierro). Ver Dow (2003).

6 El inversor también podría reclamar participar de la estructura de gestión y de decisión de la empresa y esto podría ser aceptado por los trabajadores, aunque en este caso se violaría un componente básico de la definición de cooperativa previamente asumida. Elster y Moene (1993) relativizan este problema y señalan que la necesidad de la cooperativa de atraer más capital en el futuro operará como un incentivo poderoso para que la gestión permanezca alineada con los intereses del inversor externo. Si los accionistas externos no recibieran dividendos satisfactorios, nadie compraría acciones en el futuro. Sabiéndolo, sostienen los autores, las personas que están comprando acciones actualmente no dejarán de hacerlo por el hecho de que la cooperativa mantenga la libertad formal de tomar decisiones que reduzcan los dividendos a cero.

7 El concepto de activos específicos alude a aquellos activos que pierden gran parte de su valor fuera de determinada utilización.

8 Una excepción es el caso de las cooperativas madereras del noroeste de EE.UU. Por un análisis del funcionamiento del mercado de membresías, en este caso, ver Craig y Pencavel (1992).

- 9** Ben Ner (1988a) señala al menos cuatro situaciones en las que el precio mínimo aceptable por un trabajador saliente puede no coincidir con el precio máximo que estaría dispuesto a pagar un miembro potencial en un mercado de membresías. Primero, las acciones pueden ser extremadamente onerosas en el caso de cooperativas de capital intensivas. Segundo, para cualquier miembro potencial el valor presente de los beneficios futuros de integrar la cooperativa es menor que en el caso de un miembro actual que ha realizado inversiones irreversibles en la empresa (ej.: costos hundidos asociados al surgimiento de la cooperativa). Tercero, los miembros potenciales pueden valorar en menor medida la organización democrática del trabajo que caracteriza a una cooperativa. Cuarto, los miembros actuales podrían exigir un precio mayor -si la cooperativa tuviera injerencia en la venta de las participaciones individuales- ante la incertidumbre de tener que compartir el poder de decisión con un miembro nuevo cuyas preferencias por diversos aspectos vinculados al trabajo se desconocen (horarios, tareas, compromiso, etc.).
- 10** Precisamente, Axelrod (1997) y Bowles y Gintis (2002) plantean que en un dilema del prisionero n-personal los jugadores cooperantes no pueden enfocar el castigo hacia quienes no cooperan, asumiendo que la detección del engaño es costosa y creciente con el número de jugadores y que el castigo impuesto es costoso tanto para el castigado como para quien controla. Por tanto, no se cumplen las condiciones favorables para el mantenimiento de comportamientos cooperativos que se dan en el dilema del prisionero repetido bilateral.
- 11** Por un extenso tratamiento del papel que cumplen las normas sociales, ver también Elster (1991).
- 12** También, siguiendo a Putterman (1984), Elster y Moene señalan que un supervisor puede no ser la solución más apropiada para detectar los rendimientos en el trabajo en comparación con los propios miembros del equipo sobre todo si los costes hacen que pueda vigilar al equipo solo una parte pequeña del tiempo. La muestra de rendimientos que analizará no será aleatoria, a menos que pueda observar sin que lo observen.
- 13** Sostener diferenciales de ingresos elevados o cargar sistemáticamente a determinados trabajadores con las tareas menos agradables puede resultar altamente costoso, si lo que se busca es reducir las fricciones del proceso decisional.
- 14** La noción de tamaño óptimo se utiliza en el sentido habitual de economía industrial: tamaño óptimo en relación al objetivo de maximizar beneficios dada la estructura de mercado imperante.
- 15** Por ejemplo, muchos partidarios de la empresa cooperativa señalan que la distribución de excedentes entre los trabajadores tiene efectos positivos sobre la productividad del trabajo y que esto supone una ventaja para este tipo de empresas. Según Dow, este argumento fracasa desde el momento que el reparto de beneficios es un instrumento asequible también bajo la estructura de control de las empresas capitalistas. En otro sentido, muchos detractores señalan que las cooperativas fracasan en virtud de algunas prácticas organizacionales contrarias a la eficiencia (rotación, rechazo a las estructuras jerárquicas de administración, etc.). Sin embargo, dichas prácticas no hacen al núcleo de la definición de una cooperativa de trabajadores y de hecho el control obrero es compatible con múltiples prácticas administrativas y estilos de gestión. Por tanto, la explicación fracasa por no ajustarse a los principios metodológicos de simetría y replicación.
- 16** No obstante, se ha señalado también que en las grandes corporaciones los accionistas tienen problemas para monitorear a los gerentes. Dado que la vigilancia es costosa y el beneficio se diluye entre todo el grupo, ningún accionista tendrá incentivos para ejercer un control efectivo y los gerentes tendrán un amplio margen para desarrollar una agenda privada. En contrapartida, la presencia de los trabajadores en el lugar de trabajo y su mejor conocimiento de los procesos de la empresa los coloca en una posición privilegiada para vigilar la actuación de los gerentes y sobreponerse a la emergencia free-riders en las acciones de vigilancia.
- 17** Como se ha señalado, la existencia de dichos mercados permitiría a las firmas cooperativas sortear los problemas de subinversión asociados a la propiedad colectiva. Cada trabajador dispondría de acciones individuales que reflejarían exactamente su participación en el valor de la empresa. Al momento de retirarse, éstos podrían apropiarse del beneficio generado por las inversiones con independencia del horizonte de maduración de éstas.
- 18** Williamson critica la práctica metodológica de evaluar la eficiencia comparando una forma actual de organización con algún tipo organizacional ideal. Dado que todas las formas de organización encierran imperfecciones, la comparación relevante es entre organizaciones factibles. No existe un criterio absoluto de eficiencia. Si una forma de organización X es ineficiente con relación a una organización Y, pero X está funcionando e Y tiene costos de organización, entonces X prevalecerá. El criterio de remediabilidad señala que un resultado para el cual no es posible describir e implementar una alternativa superior con ganancias netas debe presumirse eficiente.
- 19** Por ejemplo, autores marxistas como Stephen Marglin, argumentan que la derrota de la producción artesanal y la imposición de la organización jerárquica de la producción, en los comienzos del capitalismo inglés no se explican por cuestiones de eficiencia ligadas al uso de la nueva tecnología. En este sentido manejan evidencia histórica en cuanto a que las formas naces de producción capitalista utilizaban una tecnología similar a la de sus competidores artesanales. Adicionalmente, señalan que las nuevas tecnologías que facilitaron la división del trabajo emergieron cuando la empresa capitalista había consolidado relativamente su hegemonía. La organización jerárquica se impuso como expresión directa del poder del capital sobre el trabajo y como forma de incrementar la extensión y la intensidad de la jornada laboral. El objetivo de la asalarización y de la disciplina fabril fue alterar las condiciones de autonomía relativa que gozaban los trabajadores en la producción artesanal. Por una crítica a Marglin (1974), ver Elster (1990).
- 20** Por un desarrollo más general del concepto de preferencias adaptativas, ver Elster (1988).
- 21** Smith (2001) señala que el éxito de los complejos de cooperativas Mondragón en España y La Lega en Italia se explican precisamente por el desarrollo de un conjunto de instituciones de soporte y de políticas destinadas a mitigar las desventajas que enfrenta una cooperativa aislada.
- 22** Por un análisis de la relación entre fallas de mercado y distribución de la riqueza desde la perspectiva de la economía de la información, ver Hoff (1998).
- 23** Bonin et al (1993) señalan que esta brecha se explica por la escasez de paneles de datos a nivel de empresas cooperativas y capitalistas para períodos de tiempo razonables. En este sentido, señalan la dificultad de aproximarse al experimento empírico ideal, donde puedan aislarse las características de interés, exista una medida apropiada de las variables relevantes y se puedan contrastar hipótesis derivadas de modelos teóricos bien especificados.
- 24** Un esfuerzo preliminar en esta dirección para el caso de Uruguay puede encontrarse en Burdín y Dean (2007), quienes estudiaron la existencia de comportamientos económicos diferenciados entre CTAs y ECs uruguayas en el período 1996-2005, en base a un panel de datos proveniente del Sistema de Historia Laboral del BPS. El análisis de los autores se concentró en el comportamiento demográfico (formación, disolución, etc.) y en los mecanismos de ajuste del empleo y las remuneraciones en ambos tipos de empresas.