

Democracia laboral

Workplace democracy

Alfredo Sánchez Santiago*
 Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea
 ORCID ID 0000-0002-5129-3662
alfredo.sanchez@ehu.eus

Aitana Torró Calabuig**
 Universitat de València
 ORCID ID 0009-0002-0401-068X
aitana.torro@uv.es

Cita recomendada:

Sánchez Santiago A. y Torró Calabuig A. (2026). Democracia laboral. *Eunomia. Revista en Cultura de la Legalidad*, 30, pp. 284-306.

DOI: <https://doi.org/10.20318/eunomia.2026.10385>

Recibido / received: 15/12/2025
 Aceptado / accepted: 08/02/2026

Resumen

Este trabajo ofrece una introducción a algunos debates contemporáneos sobre democracia laboral. En primer lugar, se alude a la imbricación histórica entre democracia y trabajo desde el inicio del capitalismo y se presenta el neoliberalismo como un proyecto de desdemocratización del mundo del trabajo. A continuación, se examinan distintas variantes del paradigma de la democracia en el lugar de trabajo y dos tesis clásicas que siguen influyendo en las discusiones actuales sobre la cuestión: la «tesis del derrame» y el «argumento del caso paralelo». Este paradigma se contrasta con enfoques más radicales que sostienen que la democratización de las estructuras sociales y económicas es una condición indispensable para democratizar el trabajo. Finalmente, se ofrece una visión panorámica de enfoques neo-republicanos contemporáneos que abordan la vinculación entre democracia y trabajo partiendo del concepto de no-dominación. Este recorrido proporciona un marco conceptual introductorio para comprender las diversas aproximaciones al problema de la democracia laboral y su relevancia para el debate político y teórico contemporáneo.

* Este trabajo ha contado con el soporte de un contrato postdoctoral otorgado por la Universidad del País Vasco (Convocatoria 2024 para la contratación de personal investigador doctor) y se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación PID2024-156672NB-I00 «Culturas de la opresión, explotación laboral y transformaciones del Estado. Análisis interseccionales de algunas formas de dominación contemporánea. Una investigación de filosofía social (II)», financiado por MICIU/AEI /10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

** Este artículo ha sido realizado en el marco del proyecto I+D+i PID2023-147896OB-I00 «Derechos humanos e inmigración: repensar la integración en tiempos oscuros», financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.



Palabras clave

Democracia, democracia radical, igualdad, trabajo, participación política, autonomía, filosofía del trabajo, teoría democrática, democracia económica, republicanism.

Abstract

This paper offers an introduction to several contemporary debates on workplace democracy. It first traces the longstanding historical connection between democracy and labor since the emergence of capitalism and presents neoliberalism as a project aimed at de-democratizing the world of work. It then examines different variants of the workplace democracy paradigm and discusses two classical theses that continue to shape current debates on the issue: the “spillover thesis” and the “parallel case argument.” This paradigm is contrasted with more radical approaches that argue that democratizing social and economic structures is a necessary condition for democratizing work itself. Finally, the paper provides an overview of contemporary neo-republican approaches that explore the connection between democracy and labor through the concept of non-domination. Taken together, this overview offers an introductory conceptual framework for understanding the diverse approaches to workplace democracy and their relevance to contemporary political and theoretical debates.

Keywords

Democracy, radical democracy, equality, labor, political participation, autonomy, philosophy of labor, democratic theory, economic democracy, republicanism.

SUMARIO. 1. La centralidad teórica y política del trabajo. 2. El neoliberalismo, un proyecto de desdemocratización del trabajo. 3. Enfoques actuales de democracia laboral. 3.1. Democracia en el lugar de trabajo [*workplace democracy*]. 3.2. Democratizar el trabajo, radicalizar la democracia. 3.3. Democracia, trabajo y no dominación: el enfoque neo-republicano. 4. Conclusión.

1. La centralidad teórica y política del trabajo

Desde el célebre *Derecho a la pereza* de Lafargue hasta el conocido foro «r/antiwork» de la web Reddit, pasando por el «Manifiesto contra el trabajo» del grupo alemán Krisis en 1999, el trabajo ha sido a menudo negado como una actividad y un espacio capaces de engendrar ideales emancipadores o dinámicas de transformación social desde un enfoque democratizador. Siguiendo a Renault (2022a, p. 70), podríamos decir que el vínculo entre trabajo y utopía es casi siempre negativo: se piensa la emancipación *fuera* del trabajo o *contra* el trabajo, pero pocas veces *desde* el trabajo, imposibilitándose así el surgimiento de un estatuto jurídico-político de persona trabajadora en clave emancipadora.

La elusión del vínculo entre el trabajo y las demandas de democratización es en parte la consecuencia de un olvido más radical: el olvido del trabajo en su dimensión social y política. En el último tercio del siglo XX, el trabajo comienza a desvanecerse como categoría analítica en favor de otros marcos de problematización, como la cuestión ecológica o los «derechos de reconocimiento». En los últimos años, una parte de la teoría social y política ha insistido en que el avance de la automatización, el desarrollo de la inteligencia artificial y la multiplicación de lo que Graeber ha denominado *bullshit jobs* (2018) aconsejarían apostar por modelos de organización social en los que el trabajo sea desplazado del lugar central que había ocupado tradicionalmente, pues este se habría revelado incapaz de proporcionar bienes de utilidad social o subjetivamente significativos para las personas trabajadoras.

Esta exclusión del trabajo de la reflexión teórica y política no es en absoluto reciente: hunde sus raíces en el origen mismo de nuestra tradición. Después de todo, el propio saber filosófico se funda desde la Antigüedad griega en una oposición al mundo del trabajo manual, en una distribución aristocrática del derecho al pensamiento que pone a la filosofía fuera del alcance de los «pobres», de todos aquellos individuos que se ganan la vida con el esfuerzo de sus brazos y el sudor de su frente (Rancière, 2007). Es bien conocido el desdén con el que esta actividad es tratada por Aristóteles (1998), quien la considera una actividad degradante, más propia de esclavos que de seres humanos que aspiran a ser libres. Kant (2005), y posteriormente Stuart Mill (2019), consideran de modo similar que ejercer un trabajo torna a las personas incapaces de participar políticamente, pues la actividad política requiere de tiempo para adquirir los saberes que la hacen posible. En un registro más contemporáneo, Arendt asimilará la «labor» con los ciclos biológicos de la naturaleza que participan en la reproducción de la vida y el «trabajo» con la creación de un «artificial mundo de cosas», distinguiendo ambos de la «acción», actividad propia de la política en la que los seres humanos actúan libre y concertadamente (Arendt, 2005).

Desde el punto de vista histórico, cabe señalar que el inicio de la Edad Moderna trae consigo una revalorización del significado social del trabajo motivada por la nueva ética protestante, por el reconocimiento jurídico del trabajo libre en la etapa postrevolucionaria francesa y por nuevas aportaciones filosóficas y políticas, como las de los socialismos utópicos, que apuntarán hacia el trabajo como promesa de autonomía individual, reconocimiento social y actividad honorable. No obstante, con el desarrollo del sistema capitalista, especialmente en sus fases recientes, el trabajo es progresivamente expulsado de los imaginarios utópicos. El cuestionamiento de su organización social, promovido desde mediados del siglo XIX por los movimientos obreros y sindicales, pierde fuerza a partir de la segunda mitad del siglo posterior en favor de las políticas de redistribución de la riqueza, un hecho que autores como Thomas Coutrot relacionan con la incapacidad constitutiva del socialismo del siglo XX para «imaginar y experimentar formas realmente emancipadoras de trabajo» (2018, p. 12). Además, dicha pérdida de potencialidad transformadora vendrá impulsada por la instauración de la «ciudadanía social», un estatuto jurídico-político que permitirá suavizar la contradicción de las sociedades mercantiles surgidas en el siglo XIX entre un sistema capitalista como fuente de miseria social y el Estado democrático de derecho, fundado en principios de igualdad y libertad (Schwartz, 1998, p. 22).

Desde los años ochenta del pasado siglo, la negación del trabajo y de sus potencialidades políticas se ha visto favorecida por la expansión de la cultura laboral del neoliberalismo y por la hegemonía creciente de su retórica corporativa y sus métodos de organización de la producción. La proliferación de dinámicas de *team building*, de alternativas de ocio dentro del propio espacio de trabajo o la gamificación progresiva de los objetivos laborales han contribuido a ocultar la naturaleza conflictiva y política del trabajo. Así, la actividad laboral ha quedado desplazada hacia las esferas del entretenimiento o del desarrollo personal, requiriendo una implicación total –física, emocional y cognitiva– de las personas asalariadas en la gestión empresarial para la optimización de sus competencias, lo que conduce a la desnaturalización del valor socializador del trabajo en favor de una exaltación de la individualidad.

A pesar de este devenir neoliberal de la esfera laboral, o precisamente como consecuencia del mismo, la cuestión del trabajo ha vuelto a atraer la atención de numerosas disciplinas de las ciencias humanas y sociales, desde la sociología laboral

a la psicopatología del trabajo, pasando por la teoría crítica o la filosofía social¹. Lejos de producirse el anunciado «fin del trabajo» (Rifkin, 1996), el mundo laboral y sus viejas y nuevas preocupaciones se han vuelto a situar en primera línea de estudio.

En su diversidad, estas perspectivas sociológicas y filosóficas examinan la actividad laboral como una experiencia compleja cuyo significado es al mismo tiempo social y subjetivo. Desde el punto de vista social, el trabajo es una actividad inscrita en un sistema global de necesidades y en una red de relaciones sociales, políticas e institucionales que la condicionan y determinan concretamente. Así, podría definirse como toda actividad socialmente necesaria realizada de forma habitual que contribuye a mantener la forma de vida de una sociedad y los elementos que la componen (Honneth, 2023), incluyendo de este modo al trabajo reproductivo o no-remunerado, al entender que el mercado de trabajo no es la unidad de medida de las necesidades sociales de una colectividad.

Desde el punto de vista subjetivo, el trabajo es una actividad prescrita (distinta del ocio y del juego, por ejemplo), inserta en las sociedades salariales en una relación de subordinación y desempeñada de acuerdo con una doble polaridad de placer y dolor. En efecto, el trabajo puede ser portador de virtudes más allá del dinero (Gheaus y Herzog, 2016) en la medida en que contribuye a consolidar la autonomía del individuo, garantizar su inclusión social y modelar sus capacidades físicas e intelectuales, pero también puede provocar el efecto contrario cuando la precariedad laboral expulsa del orden civil a poblaciones consideradas superfluas o cuando el espacio laboral se convierte en una caja de resonancia de desigualdades sociales y patrones de discriminación racial, de género o corporal (Moreno Pestaña, 2016). En definitiva, el trabajo no es una actividad humana entre otras, ni sencillamente una fuente de ingresos, sino una experiencia que puede provocar daño corporal, cognitivo y moral.

En resumen, frente a las teorías del post-trabajo, una parte del pensamiento crítico reciente ha insistido en la «centralidad dinámica del trabajo» (Cukier, 2016, p. 28), esto es, en la consideración del trabajo no solamente como uno de los vectores fundamentales de la reproducción social, sino también como un espacio privilegiado para ensayar formas de cooperación y solidaridad y como una de las actividades principales a través de las cuales el sujeto desarrolla sus capacidades y adquiere reconocimiento social. Según este punto de vista, lo que debe ser criticado no es el trabajo en sí, sino la ideología capitalista en la que actualmente se enmarca, preñada de consecuencias negativas y sesgos de distinto orden: proliferación de empleos precarios y muchas veces lesivos para la integridad corporal o psíquica del sujeto laborante, énfasis en la productividad por encima de la conciencia medioambiental, incapacidad del mercado laboral para garantizar la inclusión social, invisibilización de tareas reproductivas y de cuidados, etc. (Deranty, 2021). Criticar esta ideología productivista, que impone trabajos precarios y heterónomos como centro de la vida social e individual, no implica negar la importancia política del trabajo, sino apostar por la transformación de las condiciones sociales y económicas que actualmente lo estructuran, con el fin de concebir modelos alternativos que contribuyan a la satisfacción efectiva de las necesidades del individuo y la comunidad.

Este es precisamente el objetivo al que pretende contribuir la presente voz del Léxico en Cultura de la legalidad, centrada en examinar un debate en el que la filosofía

¹ Para una visión panorámica de este *revival* del problema del trabajo en el pensamiento crítico contemporáneo, cf. Dejours et al. (2018) y, en el ámbito hispanohablante, los dos recientes números monográficos publicados en las revistas *Bajo palabra* (López Álvarez et al., 2023) y *Las Torres de Lucca* (Pinzani et al., 2025).

y la teoría política de los últimos años han centrado su interés: el problema de la democracia laboral. La crisis global de 2008 permitió tomar conciencia acerca de algunas de las consecuencias más deletéreas de las políticas económicas del neoliberalismo (aumento de las desigualdades, desempleo masivo, precarización laboral), que vulneraron de frente el principio de no-regresividad de los derechos sociales, pero no dio lugar a cambios sustanciales o transformadores en la forma de organizar el trabajo en las sociedades postindustriales, y ello a pesar de las proclamas de democratización promovidas por los movimientos de protesta de los años posteriores. Así, la mayor parte de las empresas capitalistas siguen siendo hoy organizaciones objetivamente jerárquicas en las que las personas trabajadoras carecen de poder real y deben aceptar pasivamente decisiones que afectan en aspectos fundamentales a su vida profesional y no profesional.

En un contexto en el que la desconexión entre esfera laboral y política es más que evidente, resulta fundamental atender al paradigma de la democracia laboral para abordar una de las mayores fuentes de conflicto social: el contraste entre las amplias libertades políticas y el absolutismo de mercado. En su sentido más general, el concepto de democracia laboral alude al conjunto de prácticas y reflexiones que apuntan a concebir el espacio de trabajo como un lugar desde el cual se ejercen derechos de participación propios de una democracia política. En este sentido, el estatus de persona trabajadora debe entenderse como parte integrante de la ciudadanía. Dependiendo de los diversos enfoques que serán expuestos a continuación, la democracia laboral podrá significar, entre otras cosas, encontrarse fuera del marco de acción de un poder arbitrario, poseer los medios de producción o tener voz en los procesos internos de la empresa a través de sus órganos representativos. Además, en razón de la amplitud del término, conviene ofrecer también una definición operativa de democracia en la que puedan aglutinarse ideas de la teoría democrática participativa, deliberativa, sustancial o radical. Así, con el concepto de democracia se alude en este texto a una actividad que, estableciendo la igualdad entre los individuos como punto de partida, promueve formas colectivas de organización, deliberación y toma de decisiones sobre problemas que atañen al funcionamiento de alguna de las esferas de la vida social (como la esfera del trabajo).

En la siguiente sección se hará referencia a la imbricación histórica entre democracia y trabajo desde el origen del capitalismo y se presentará el neoliberalismo como un proyecto de desdemocratización del mundo del trabajo. En la tercera sección se discutirán algunos enfoques representativos de las discusiones actuales sobre democracia laboral. Se examinarán primeramente varias modulaciones del paradigma de la democracia en el lugar de trabajo [*workplace democracy*] y dos argumentos célebres en las discusiones sobre la cuestión: el «argumento del caso paralelo» y la «tesis del derrame». A continuación, se contrastará esta perspectiva con enfoques socialistas, feministas y anticapitalistas más radicales que, partiendo de premisas teóricas y políticas diferentes, sostienen que la democratización de las relaciones sociales y el sistema económico es una condición indispensable para la democratización del trabajo. Finalmente, se ofrecerá una visión panorámica de enfoques neo-republicanos contemporáneos que abordan la vinculación entre democracia y trabajo a partir del concepto de no-dominación.

2. El neoliberalismo, un proyecto de desdemocratización del trabajo

En sus distintas tradiciones, la teoría democrática se ha interesado, sobre todo, por el problema de la distribución del poder en el nivel del Estado y sus instituciones, en organizaciones civiles, partidos políticos y movimientos sociales. No obstante, el trabajo se ha mantenido fuera del radar de la teoría democrática durante mucho

tiempo (Ellerman, 2009), a pesar de ser el entorno principal de socialización en las sociedades capitalistas avanzadas y la actividad a la que se dedica un tercio de la vida adulta, siendo especialmente llamativo que ni siquiera las teorías de la democracia radical hayan colocado el foco en esta cuestión. Así, la democratización de las relaciones laborales es un problema que ocupa un lugar periférico en las teorías de Laclau, Mouffe o Balibar (Renault, 2022a), destacando tan solo autores como Rancière, quien dedica su producción teórica de juventud a revalorizar el legado de la historia de la emancipación obrera para la teoría democrática (Rancière, 2012). La exploración archivística que Rancière lleva a cabo en *La Nuit des prolétaires* pone al descubierto las formas de cooperación, las solidaridades gremiales y las estructuras democráticas de organización que el joven movimiento obrero legó a la historia del pensamiento emancipador y a la teoría de la democracia laboral.

Esta omisión sorprende aún más si se vuelve la vista hacia la historia, pues el problema de la democracia laboral es tan antiguo como el capitalismo. Puede ser rastreado en la historia y los textos del marxismo revolucionario y el socialismo utópico, en iniciativas de organización sindical de las personas trabajadoras surgidas con la industrialización, en experiencias de autogobierno de la clase obrera como la Comuna de París o la Viena Roja, en proyectos y reflexiones sobre «democracia industrial» desde finales del siglo XIX (Müller-Jentsch, 2007), en la historia de los consejos obreros en la ex-Yugoslavia (Pateman, 1970) y en prácticas contemporáneas de organización democrática de la producción, como las cooperativas de personas trabajadoras o el modelo de codeterminación alemán (Atzeni, 2012).

En efecto, desde el siglo XIX, la democracia y el trabajo se han visto entrelazados de forma muy estrecha. Por un lado, el trabajo ha sido durante mucho tiempo el escenario de algunas de las luchas más intensas por la emancipación social y la igualdad civil y material, uno de los vectores principales de formación de una subjetividad política antagonista y uno de los espacios por antonomasia de manifestación del *demos* (Domènech, 2019). Por otro lado, la cultura democrática moderna se ha moldeado a través de la actividad sindical y las luchas obreras por derechos y libertades democráticos: derecho al sufragio universal, derecho a la sindicación y a la negociación colectiva, derecho a la participación política, libertad de reunión y asociación, libertad de expresión... Aun limitados en la práctica y sometidos a toda suerte de excepciones, este conjunto de derechos y libertades, que rebasan los límites de la entendida como «Constitución social», siguen informando hoy nuestros órdenes constitucionales.

El vínculo entre democracia y trabajo, muy denso desde el punto de vista histórico, pierde legibilidad con el auge del neoliberalismo en los años ochenta. En un libro ya clásico, Wendy Brown presenta la razón neoliberal como una razón normativa cuyo principal enemigo es el gobierno del pueblo (Brown, 2015). De acuerdo con su lectura, el neoliberalismo es un principio activo de disolución de la cultura, las instituciones y los principios de la democracia liberal, principalmente la igualdad, la libertad y el autogobierno. Sin embargo, aunque lo menciona coyunturalmente, Brown no ofrece un análisis detallado de la guerra emprendida por el neoliberalismo contra el mundo del trabajo y sus posibilidades de democratización. El neoliberalismo es también, y quizá fundamentalmente, un proyecto de desdemocratización del trabajo.

En efecto, el neoliberalismo, entendido como sistema de producción de normas culturales –y no solo como sistema económico– ha conseguido consolidar lo que Elizabeth Anderson (2023) ha denominado una «ética conservadora del trabajo», que exige de las personas trabajadoras una obediencia acrítica a la parte empleadora, otorgando a esta última un derecho irrestricto de control y dirección de la fuerza

laboral y facultando al Estado para crear leyes que preserven este *statu quo*. Según Anderson, la consecuencia de esta transformación cultural es la reducción del trabajo a una mera mercancía y el desmantelamiento de las instituciones sociales de protección de la clase trabajadora. Durante cuarenta años, la razón neoliberal ha reforzado el poder del capital en detrimento de las fuerzas del trabajo y ha introducido nuevos modelos de *management* que desmantelan las condiciones indispensables para que las personas trabajadoras puedan ejercer su control sobre el proceso productivo.

En primer lugar, la evaluación individualizada del rendimiento propia del *management* neoliberal ha acrecentado la competitividad entre personas trabajadoras, erosionando los vínculos de solidaridad profesional y las prácticas de apoyo mutuo (López Álvarez, 2023). Uno de los mayores éxitos de la normatividad neoliberal es haber universalizado y legitimado culturalmente la figura de la persona empresaria de sí misma como paradigma ideal del sujeto trabajador. Esta transformación ha privatizado el malestar laboral y atrofiado la sensibilidad moral de la clase trabajadora ante experiencias de injusticia en el lugar de trabajo (Sánchez Madrid, 2018). La imposición de trayectorias laborales hiperpersonalizadas ha dado lugar al fin de la sociedad salarial al uso, con una fragmentación de estatutos que resulta en la imposibilidad de generar una solidaridad orgánica en el sentido durkheimiano. Así, la individualización de la esfera del trabajo, fruto de la retracción del elemento colectivo que cohesionaba anteriormente, ha dado lugar a que, en el mejor de los casos, las personas trabajadoras sean únicamente fieles a una causa: la empresa para la que trabajan (Linhart, 2013, p. 37).

En segundo lugar, la burocratización del proceso productivo operada por el neoliberalismo ha convertido la actividad laboral en una sucesión abstracta de cálculos, proyectos, informes de actividad, implementación de protocolos, gestión de procesos, previsión de riesgos, evaluación de resultados y procedimientos de auditoría (Hibou, 2012). La burocratización del trabajo diluye lo que Dejours denomina lo «real» del trabajo o la dimensión deóntica de la actividad laboral (Dejours y Deranty, 2010), y ello entorpece el surgimiento de procesos de cooperación democrática en el espacio laboral. La democracia arraiga allí donde las personas trabajadoras tienen la posibilidad de desobedecer las órdenes prescritas, usar su inteligencia para gestionar los imprevistos y decidir en conjunto cuál es la mejor manera de proceder en una situación concreta para la que no existen reglas fijadas *a priori*. Como ha sostenido Emmanuel Renault (2022a, p. 91), la cooperación democrática «desde abajo», y no la prescripción jerárquica desde la dirección de la empresa, es lo que hace al trabajo «real» funcionar.

Conviene matizar, en este sentido, una diferencia sustancial entre la burocracia neoliberal y las formalidades que inevitablemente estarán presentes en cualquier empresa relativamente compleja en la que las personas trabajadoras participen de forma activa. Si bien dichas formalidades pueden estar instituidas de forma que protejan los derechos de las personas trabajadoras (por ejemplo, el registro de los horarios de fichaje o los procesos de toma de decisión), algunas de las formas actuales de burocracia en el espacio laboral tienden más bien a situar a la parte empleada en una situación de sospecha, de necesidad continua de vigilancia y evaluación, en una suerte de minoría de edad que aleja a las personas trabajadoras de su condición de sujeto político, construyendo una pantalla de opacidad frente al poder directivo. Además, ello produce una expansión de la esfera de la «heteronomía», entendida como el conjunto de actividades especializadas que los individuos deben realizar en respuesta a la imposición de un agente externo. De esta manera, se impone una racionalidad funcional que no deja cabida a lo que Gorz (2004) entiende como «integración social»: el proceso de autoorganización y acción

colectiva que permite a los individuos armonizar sus conductas con vistas a un resultado común.

Por último, la aceleración de los ritmos productivos ha tensionado seriamente una de las condiciones estructurales que favorecen la democracia laboral: la disponibilidad de tiempo. La cooperación entre individuos necesita tiempo, al igual que la deliberación, la toma razonada de decisiones, la comprensión de los puntos de vista ajenos, incluso la empatía. Como ha señalado Hartmut Rosa (2016), la aceleración social no solo afecta a los procesos económicos, sino también a las formas de interacción, percepción y construcción de sentido, erosionando la posibilidad de experiencias compartidas sostenidas en el tiempo. Además, según el académico alemán, la rapidez de las dinámicas productivas supone una merma en la autonomía de las personas, que se ven incapaces de apropiarse del mundo, generando una situación de alienación que impide que se establezcan relaciones significativas de «resonancia» o reconocimiento mutuo. En el ámbito laboral, la aceleración del tiempo se plasma también en la rapidez con que la persona trabajadora ha de formarse y renovar sus capacidades y competencias en el marco de una economía del aprendizaje (López Álvarez, 2023).

Por supuesto, esta constatación crítica sobre la incompatibilidad entre la democracia laboral y el régimen de temporalidad propio del sistema de producción capitalista, especialmente en su fase neoliberal, no invalida la posibilidad de imaginar o implementar modelos institucionales que resistan o reequilibren tales dinámicas, sino que más bien subraya los desafíos a los que se enfrenta cualquier propuesta democrática en el contexto laboral contemporáneo. Los paradigmas teóricos que analizamos en las siguientes secciones responden a estos desafíos aportando propuestas institucionales y normativas que permiten repensar la organización del trabajo desde criterios de participación, deliberación y justicia social.

3. Enfoques actuales de la democracia laboral

Relativamente eclipsado tras el ascenso del neoliberalismo en los años ochenta, el problema de la democracia laboral ha vuelto a atraer la atención de la comunidad académica a lo largo de las dos últimas décadas. Personas académicas provenientes de disciplinas muy diversas (filosofía, sociología, economía, ciencias políticas, derecho) han dado forma a un intenso debate sobre la necesidad de crear entornos de trabajo más igualitarios, participativos e inclusivos con el objetivo de atenuar las disimetrías de poder que genera la empresa neoliberal. Prueba de la intensidad de estas discusiones es la publicación en el año 2020 del *Manifeste travail*, un texto impulsado por tres investigadoras y firmado por más de 7000 académicos de todo el mundo en el que se lanza una llamada a la democratización y la desmercantilización del trabajo como una vía necesaria para descontaminar el planeta (Ferrerías, Battilana y Meda, 2020).

Ahora bien, ¿qué significa exactamente democratizar el trabajo y cuáles son sus implicaciones concretas? Sería insuficiente definir la democracia laboral como un conjunto de dispositivos que permite a las personas trabajadoras hacer oír su voz, proteger sus intereses y defender sus derechos participando activamente en la gestión de la empresa, pues el problema consiste en determinar cuál debe ser la modalidad y el alcance de esta participación y cómo puede justificarse normativamente, si es que es posible hacerlo. La amplia variedad de respuestas a estas cuestiones constituye la riqueza del debate sobre democracia laboral.

Por un lado, el derecho a la participación política de las personas trabajadoras puede determinarse como un derecho a la información, a la consulta, a la co-decisión o al control pleno de la empresa. Puede canalizarse mediante métodos de participación directa o representativa, así como recaer sobre cuestiones estratégicas o no estratégicas y atribuirse a todas las personas trabajadoras o solamente a algunas de ellas. Además, puede implicar –o no– cambios en la titularidad de la propiedad de la empresa y su alcance podría limitarse únicamente al proceso de trabajo o extenderse también a su organización y división. Finalmente, puede desbordar el marco estricto de la empresa y proyectarse hacia las instituciones políticas, como en ciertos modelos de inspiración marxista que proponen articular una «democracia de trabajadores» en la que trabajo y ciudadanía se conviertan en dos actividades indistinguibles.

Por otro lado, la democratización del trabajo ha sido objeto de numerosos intentos de fundamentación normativa. Así, Hélène Landemore e Isabelle Ferreras (2016), por ejemplo, sostienen que la empresa comparte rasgos estructurales fundamentales con el Estado y, por ello, debe ser evaluada con los mismos criterios de legitimidad política: si la democracia es la única forma legítima de gobierno en el ámbito estatal, también debe serlo en el ámbito empresarial. Además, Ferreras (2018) ha argumentado que la democracia laboral debe ser defendida no solo desde un punto de vista pragmático o económico, sino como un derecho social y político ligado a la justicia y la igualdad. Desde un enfoque republicano, se ha defendido que la democracia laboral es el único instrumento que garantiza realmente la libertad de la persona trabajadora frente a prácticas despóticas o arbitrarias de autoridad (González Ricoy, 2014). Y, desde la teoría crítica de inspiración marxista, se ha argumentado que la discusión anglosajona en torno a la *workplace democracy* carece de radicalidad política suficiente, pues de lo que se trata no es de atenuar las asimetrías entre los propietarios de capital y las fuerzas del trabajo, sino de superar el capitalismo revolucionando las condiciones y los fines de la producción (Cukier, 2018).

Estas diferentes perspectivas comparten puntos en común, aunque también presentan divergencias que en ocasiones resultan fundamentales. El objetivo de las subsecciones siguientes no es ofrecer una exposición exhaustiva de todos los enfoques existentes en el campo de la democracia laboral, algo que sería inviable por razones de espacio, sino ofrecer un recorrido introductorio por algunas de las líneas de reflexión más influyentes en este ámbito de estudio, destacando los elementos de estos enfoques que presentan un mayor calado conceptual y cuya influencia ha sido más determinante en la discusión académica sobre la materia².

3.1. Democracia en lugar de trabajo [*workplace democracy*]

Con fines meramente heurísticos, podemos distinguir dos grandes modelos de democracia laboral según se privilegie la estructura empresarial o las estructuras sociales de las que depende el trabajo como objeto prioritario de la reforma política democrática. Esta oposición no agota la pluralidad de perspectivas posibles, pero puede permitir organizar al menos una parte de los enfoques más relevantes en el debate actual sobre democracia laboral. Para exponerlo en pocas palabras, quienes se reconocen en el primer modelo centran sus esfuerzos en el análisis y diseño de estrategias orientadas a la reorganización democrática de la empresa, argumentando

² Por limitaciones de espacio, en esta voz privilegiamos los argumentos esgrimidos en favor de la democracia laboral, aun cuando parten de premisas teóricas diferentes. Por lo tanto, quedan fuera de consideración sistemática las posiciones críticas o abiertamente contrarias a la democratización del trabajo, pese a su indudable relevancia para un tratamiento más completo del debate. Para una síntesis de las principales objeciones, cf. Frega, Herzog y Neuhäuser (2019) o Landemore y Ferreras (2016).

que la democratización de la sociedad es incompleta si la organización del trabajo no obedece a los principios de igualdad, libertad y participación. Por el contrario, quienes defienden el segundo modelo argumentan que el trabajo es un vector fundamental de mantenimiento y reproducción de las relaciones sociales, y, por lo tanto, que su reorganización democrática no puede tener lugar sin una democratización previa o simultánea de las instituciones sociales a las que se encuentra subordinado, como el sistema económico, la institución estatal o el orden patriarcal y colonial. En esta sección analizamos el primer modelo, mientras que el segundo será examinado en la sección ulterior. En la última sección abordaremos el enfoque neo-republicano, que ocupa una posición ambigua entre los dos primeros.

El primer enfoque, compartido por las autoras del *Manifeste travail*, parte de la idea de que las sociedades actuales enfrentan tres grandes amenazas: el aumento de las desigualdades sociales, la emergencia climática y el auge del populismo reaccionario. Desde estos posicionamientos (Battilana et al., 2022), se defiende que la democratización de la empresa puede ser un antídoto eficaz para hacer frente de manera simultánea a las tres problemáticas. La redistribución democrática del poder en la empresa permite a los individuos ser tratados como iguales también en el entorno de trabajo, es decir, habilita un sentido ampliado de la ciudadanía como ciudadanía laboral. Además, la evidencia empírica parece demostrar que las empresas gobernadas democráticamente son también las más sostenibles desde el punto de vista medioambiental, pues las personas trabajadoras suelen ser más sensibles que las inversoras de capital a la necesidad de conjugar los objetivos climáticos con los objetivos financieros de la empresa. Por último, estas autoras sostienen que la democracia laboral engendra en las personas trabajadoras valores igualitaristas, y estas *democratic skills* pueden incentivar la participación política de la ciudadanía fuera del trabajo y reducir su tolerancia hacia prácticas autoritarias de gobierno.

Una de las autoras de referencia en esta corriente de análisis, Isabelle Ferreras, argumenta que existe una contradicción irresuelta entre la empresa capitalista y las normas del gobierno democrático (2012). Así, deviene inconcebible considerar que una sociedad es democrática si condena a la ciudadanía a pasar la mayor parte de su vida diurna en entornos profundamente oligárquicos, sometida a una relación de subordinación (la relación salarial) y a un poder arbitrario sobre el que no tiene ningún control. La empresa capitalista niega a menudo a las personas trabajadoras el derecho a manifestar su opinión en relación con las condiciones en que deben trabajar, las tareas que deben desarrollar y el salario que deben percibir por ellas. Además, impide que su voz sea escuchada en decisiones estratégicas de la empresa que condicionan su vida profesional y personal en aspectos fundamentales.

Por estas razones, Ferreras sostiene que es necesario establecer un compromiso entre quienes aportan capital en la empresa y las personas trabajadoras, que no pueden ser consideradas meros «recursos humanos», sino «inversoras de trabajo», pues de ellas depende en último término la continuidad del proceso de producción. Según la autora belga, es necesario encontrar herramientas que permitan gobernar el capitalismo, «identificar un compromiso viable entre el imperativo de eficacia que condiciona la vida económica y el proyecto de emancipación colectiva que funda el ideal democrático» (Ferreras, 2012, p. 9). Para ello, Ferreras propone establecer un sistema bicameral en la organización empresarial, pues las empresas, como cualquier otra institución, son entidades políticas, que pueden ser gobernadas por un sistema político análogo al de las democracias modernas. Este bicameralismo económico consistiría en crear dos cámaras: una cámara de representantes de las personas inversoras de capital y una cámara de representantes de las inversoras de

trabajo. Por encima de ellas, se establecería un gobierno elegido por capitalistas y trabajadores/as encargado de aplicar la ley que emana del voto mayoritario de ambas cámaras (Ferrerías, 2017).

La argumentación de Ferrerías se apoya en un argumento célebre compartido por otros enfoques de la democracia en el lugar de trabajo: el llamado argumento del caso paralelo [*parallel case argument*]. Esta influyente tesis, originalmente planteada por Robert Dahl en *A preface to economic democracy* (1985), aspira a fundamentar la legitimidad de la democracia en el espacio laboral estableciendo una analogía entre el gobierno del Estado y el gobierno de la empresa: «si la democracia está justificada para gobernar el Estado, entonces también debe estarlo para gobernar las organizaciones empresariales» (1985, p. 111). La idea de Dahl, actualizada recientemente por Anderson (2017), es que existe una naturaleza análoga entre las estructuras de poder de la empresa y el Estado, y que, por esta razón, deberíamos considerar igualmente ilegítimas las prácticas de autoridad abusiva y coerción arbitraria que se llevan a cabo en ambos ámbitos. Si el autoritarismo del Estado nos resulta inaceptable, ¿por qué deberíamos aceptar las formas despóticas de autoridad que tienen lugar en el seno de la empresa capitalista? Inversamente, si el modelo bicameral u otros mecanismos de la democracia representativa se consideran válidos y eficaces en el nivel del Estado, ¿por qué no habrían de serlo también en el ámbito de la empresa?

Otra línea de argumentación habitual en los estudios sobre democracia laboral consiste en afirmar, no ya la analogía entre democracia laboral y democracia política, sino la relación de causalidad entre ambos. Es lo que en la teoría democrática del trabajo se conoce como tesis del derrame o *spillover thesis* (O'Neill, 2008), una tesis tan influyente en las discusiones sobre democracia en el lugar del trabajo como el recién mencionado argumento del caso paralelo, del que resulta complementaria. Esta tesis afirma que la participación democrática en el lugar de trabajo tiende a generar actitudes, valores y prácticas que se extienden a otros ámbitos de la vida social y política. La democracia laboral se «derramaría» hacia la esfera política, fortaleciendo la sensibilidad democrática de la ciudadanía y engendrando en ella hábitos igualitaristas.

Un autor clásico como John Dewey, muy crítico con la organización taylorista de la producción propia de su época, y atento a los fundamentos psicológicos de la democracia industrial, sostuvo que el trabajo es un campo de entrenamiento de habilidades democráticas mucho más eficaz y fundamental que otras instituciones de socialización. Las capacidades humanas que el trabajo permite desarrollar, como la autonomía, el autogobierno y la resolución razonada de problemas, son virtudes indispensables para participar en la construcción democrática de las instituciones sociales (Renault, 2022b). Esta argumentación es igualmente la que lleva a Honneth (2014) a defender una división social del trabajo justa y colaborativa, entendiendo que, cuanto más tienda la ciudadanía a asociar su interés privado a un sentido del interés común a través de la participación en la resolución cooperativa de problemas, más inclinada estará a participar en la resolución democrática de problemas en la esfera público-política.

De igual modo, desde el punto de vista de la psicodinámica del trabajo, Christophe Dejourn (2025) ha sostenido que los entornos de trabajo democráticos habitúan a las personas a desarrollar virtudes como la solidaridad, la capacidad para cooperar, el sentido comunitario o la sensibilidad hacia puntos de vista diferentes del propio. En el espacio laboral se forjan competencias democráticas como resultado de la necesidad de coordinarse, horizontal y verticalmente, con colegas y superiores jerárquicos, ya sea para elaborar reglas específicas conforme a las cuales ejecutar el

trabajo cotidiano, ya sea para encontrar soluciones que puedan dar respuesta a situaciones de trabajo imprevistas que la planificación es incapaz de contemplar. Y estas competencias democráticas cultivadas en el trabajo equipan a los individuos con virtudes cívicas indispensables para la convivencia con sus iguales en el espacio público-político.

Fue Carole Pateman, en su ya clásico *Participation and Democratic Theory* (1970), una de las primeras autoras en desarrollar este argumento al sostener que la industria desempeña un papel central en el proceso de socialización democrática. Su tesis se apoyaba en un razonamiento de tipo psicológico que atribuía a la experiencia democrática en la empresa un efecto formativo sobre la autopercepción de los individuos como sujetos políticos. No obstante, sus afirmaciones han sido criticadas por falta de evidencias empíricas que las sustenten (Rybnikova, 2022), así como por la existencia de explicaciones alternativas no consideradas, como la causalidad inversa –el hecho de que las personas políticamente activas tiendan a buscar empleos en empresas con estructuras democráticas participativas– o el *spillover* negativo, que alude al agotamiento de la capacidad de participación en la esfera política por la intensa implicación en procesos de participación democrática en el trabajo.

Otra línea de investigación relevante es la de los estudios sobre *meaningful work* o trabajo significativo. Aunque las diferencias entre unos y otros son significativas, los enfoques enmarcados en este campo de estudios no suelen cuestionar la división actual del trabajo en las sociedades capitalistas (a diferencia de los modelos anticapitalistas o socialistas) ni se limitan a determinar las condiciones formales o institucionales que garantizan la autonomía como presupuesto democrático en el lugar de trabajo (como algunas teorías republicanas). En cambio, proponen atender al contenido efectivo de la actividad laboral y a su contribución al desarrollo (o a la merma) de la autonomía o de la no-alienación del individuo, y es en este punto donde entroncan con las reflexiones sobre democracia laboral, aunque esta no sea ni su preocupación principal ni su única solución a la degradación de la calidad del empleo en las sociedades contemporáneas.

Autoras de referencia en este paradigma, como Roessler (2012) o Yeoman (2014), argumentan que el trabajo posee una función formativa de nuestra personalidad e identidad práctica, pues determina decisivamente nuestra autopercepción, autoestima y el modo como nos relacionamos con otros. Partiendo de esta idea, sostienen que es posible determinar objetivamente y necesario fundamentar normativamente, en los términos de una teoría de la justicia, las condiciones indispensables que debe satisfacer un empleo para ser considerado moralmente significativo –una tentativa que, dicho sea de paso, ha sido criticada desde posiciones liberales por considerar que vulnera los principios de libertad individual y pluralidad de valores característicos de las democracias liberales. Como mínimo, según Roessler, el individuo debería tener derecho a optar libremente por un empleo suficientemente complejo e interesante, que le permitiera ejercitar su formación, su talento y su inteligencia y tomar parte activa en decisiones concernientes a su organización. Y el Estado, del mismo modo que establece un salario mínimo, debería fijar estándares mínimos de valor para cualquier empleo u obligar a remunerar mejor o a hacer rotativos aquellos en los que estos estándares no pudieran cumplirse (2012, pp. 91-93).

Al igual que Roessler, Yeoman se opone a las versiones más estrictas del principio liberal de neutralidad del Estado y aboga por diseñar políticas públicas dirigidas de forma activa a ampliar, proteger y distribuir equitativamente el rango de empleos «moralmente deseables» (y no solamente a garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a ellos). Según esta autora, este objetivo debería

complementarse con la introducción de formas efectivas de democracia laboral en el seno de las empresas: prácticas de democracia representativa en el plano de la organización del trabajo y prácticas de democracia agonística en el plano de la tarea. Su articulación daría lugar a experiencias de construcción colectiva de la significatividad [*meaningfulness*] del trabajo, que a su vez forjarían las competencias éticas necesarias para participar en la deliberación democrática (Yeoman, 2023, p. 405). En último término, el objetivo de Yeoman es ir más allá de las justificaciones instrumentales de la democracia laboral (tesis del derrame y del caso paralelo) para ofrecer una justificación moral sustantiva que subraye su valor intrínseco para potenciar bienes relevantes para el individuo, como la autonomía (no-alienación), la libertad (no-dominación) y la dignidad (reconocimiento social).

Por último, dentro de los enfoques sobre la democracia en el lugar de trabajo, podría incluirse el constitucionalismo laboral, que entiende que un remedio adecuado contra la dominación en el espacio de trabajo es implementar y hacer cumplir la legislación laboral (Hsieh, 2005). En el contexto español, este posicionamiento se fundaría en el art. 129.2 de la Constitución Española, que obliga a los poderes públicos a promover eficazmente formas de participación en la empresa y la creación de sociedades cooperativas, así como el acceso de las personas trabajadoras a los medios de producción. No obstante, estos enfoques obvian que el contrato de trabajo es incapaz de plasmar todas las contingencias de la relación entre parte empleadora y empleada. Esta incompletitud estructural de los contratos laborales ha llevado a autores como Bowles y Gintis (1992) a considerar que, incluso en contextos donde existen sindicatos fuertes y leyes favorables a la acción colectiva de los y las trabajadoras, los mercados laborales siguen siendo espacios de «intercambio disputado» [*contested exchange*], atravesados por relaciones de poder y conflictos entre la parte empleadora y la parte empleada.

En resumen, los autores y autoras agrupadas en torno a este primer modelo comparten al menos un diagnóstico y una propuesta. El diagnóstico es que las sociedades contemporáneas no pueden ser consideradas en rigor sociedades justas y democráticas mientras mantengan en condiciones alienantes e infrademocráticas una actividad social tan fundamental como la del trabajo. Por ello, se proponen extender las normas de las instituciones políticas democráticas al espacio de la empresa (como mínimo, los principios de libertad e igualdad y el derecho a la participación política) para así lograr una análoga distribución del poder. Con ello, no solamente se pretende desarrollar hábitos democráticos que permitan elevar los estándares de calidad democrática de la sociedad, sino también aumentar el bienestar social garantizando empleos más valiosos para el desarrollo moral de la ciudadanía.

3.2. Democratizar el trabajo, radicalizar la democracia

El segundo modelo es más ambicioso en sus planteamientos sobre democracia laboral. Cukier (2018), uno de los exponentes de esta corriente, argumenta que la democratización laboral no se logra ni reduciendo el tiempo de trabajo (como propone una parte de la izquierda gubernamental y sindical), ni liberando a las personas trabajadoras de las cargas del trabajo (como proponen las personas partidarias de la renta básica), ni aumentando el poder de la clase trabajadora en el marco prescrito por las empresas capitalistas (como proponen algunas de las posiciones analizadas en la sección anterior).

Partiendo de la tesis de la centralidad política del trabajo y de la crítica a la separación entre trabajo y ciudadanía (entre lo económico y lo político), Cukier

defiende que la posibilidad de un «trabajo democrático» depende de dos condiciones previas: por un lado, del desmantelamiento de las condiciones neoliberales que determinan el proceso, la organización y la división del trabajo en nuestras sociedades; por otro, de la invención de nuevas instituciones que otorguen a todas las personas trabajadoras un derecho político igual para participar en la deliberación y la decisión sobre la definición, los medios y los fines del sistema productivo. En palabras de Cukier, es necesario «asociar la democratización de las actividades productivas y la producción de nuevas instituciones democráticas» (Cukier, 2018, p. 7). No basta, pues, con reorganizar democráticamente el espacio laboral, sino que es preciso convertir el trabajo en el instrumento y la punta de lanza de un proceso más amplio de democratización del Estado y las relaciones sociales, un proceso destinado a disolver otras formas de heteronomía que trascienden el ámbito restringido de la empresa.

El modelo de democratización del trabajo de Cukier, inspirado en la tradición consejista, propone convertir la empresa en una institución política que funcione como entidad de base de un sistema democrático renovado. Las personas trabajadoras serían miembros soberanos de sus empresas y dispondrían en ellas de un poder de decisión igual. Como corolario de esta «democracia de trabajadores», Cukier propone crear un estatuto jurídico-político del «trabajador-ciudadano», el cual vendría a reemplazar el contrato de trabajo tradicional y a otorgar poder de decisión a las personas trabajadoras en tres nuevas instituciones: los consejos de empresa, los consejos económicos y los consejos sociales, cuyas decisiones prevalecerían sobre las de los dos primeros. En este consejo social, que sustituiría al Estado, participaría toda la ciudadanía o sus representantes y en él se tomarían decisiones concernientes a lo que debe ser considerado trabajo y a cómo este debe dividirse socialmente y orientarse (Cukier, 2018, p. 233).

En efecto, los enfoques más exigentes consideran que la democracia laboral exige, ante todo, radicalizar las preguntas que nos hacemos sobre la definición del trabajo y su función social. El feminismo materialista ha asumido esta tarea enfatizando la necesidad de interrogar el trabajo no en su función económica de producción de bienes y servicios, sino en su función política de reproducción de las relaciones sociales de género (Kergoat, 2018). En otras palabras, la democratización laboral requiere cuestionar en sus fundamentos la «división sexual del trabajo»: por una parte, la frontera entre trabajo y no trabajo, repensando el estatuto de actividades tradicionalmente feminizadas e invisibilizadas en la sociedad, como el trabajo doméstico y de cuidados, de las que depende el trabajo asalariado y que se añaden a menudo al trabajo remunerado de las mujeres como una «segunda jornada»; por otra, las relaciones jerárquicas entre los sexos que rigen la distribución social efectiva del trabajo, el acceso al empleo, la asignación de oficios con alto valor añadido, las condiciones salariales o la ocupación de puestos en las jerarquías profesionales (Kergoat, 2005).

En este punto, conviene resaltar igualmente aportaciones de importantes autoras como Vogel (1983) o Federici (2011), quienes han renovado la crítica de la economía política denunciando la apropiación violenta de la fuerza de trabajo de las mujeres por parte del sistema capitalista, que convierte su cuerpo en un recurso fundamental para garantizar su reproducción. Ello se produce en el marco de una división internacional del trabajo atravesada por relaciones de dominación interseccionales fundadas en la clase, el género, la raza o el origen nacional o étnico. De este modo, debe señalarse cómo el estatus de extranjería, que hunde sus raíces en la tradición colonial, añade una capa de complejidad a la cuestión de la democracia en el espacio laboral, puesto que las personas extranjeras –o extracomunitarias, en el contexto de la Unión Europea– se ven sometidas a un laberinto burocrático de

autorizaciones que permite generar una bolsa de personas trabajadoras en situación irregular, cuya posición de dependencia y dominación respecto a la parte empleadora será aún mayor (Wolmark, 2022). Así, con una exclusión institucionalizada como es la negación del derecho a trabajar en condiciones de libertad e igualdad a las personas extranjeras, se constituyen «fronteras internas» que vacían de contenido democrático el orden social (Balibar, 1992).

Asimismo, para autoras como Christine Delphy, la democratización del trabajo presupone una crítica de la función que desempeña el Estado en el mantenimiento del orden patriarcal y del «modo de producción doméstico» (2003, p. 53), ya sea tolerando la sobreexplotación de las mujeres en el ámbito laboral (brecha salarial, segregación ocupacional, techo de cristal, etc.), ya sea subvencionando abiertamente su exclusión mediante la concesión de ventajas sociales y fiscales a las unidades familiares en las que el varón cotiza y la mujer se mantiene fuera del mercado de trabajo. Estas políticas refuerzan la dependencia de las mujeres de la cohabitación heterosexual, limitan la universalización del derecho al trabajo y legitiman la apropiación masculina del trabajo gratuito que ellas efectúan en el hogar. Como remedio a esta situación, Delphy es partidaria de que el trabajo doméstico, hoy realizado «en negro», pase a ser retribuido: no por el Estado o por el resto de contribuyentes a la seguridad social, como actualmente ocurre de manera indirecta, sino por los varones que se benefician de él directamente (2003, p. 68-69).

Así, un elemento diferenciador de los enfoques moderados y de los enfoques más radicales en el campo de la democracia laboral es la escasa atención que los primeros prestan a la división sexual y racializada del trabajo, esto es, a aquellas condiciones estructurales de dominación que conllevan necesariamente un déficit de democracia sustancial en las empresas y que no pueden ser paliadas meramente mediante propuestas propias de una democracia procedimental. En efecto, los enfoques más exigentes consideran que, para democratizar el trabajo, es necesario comenzar por radicalizar la democracia en todas las esferas sociales, y esto implica impugnar los múltiples ejes de exclusión que estructuran la vida social, habitualmente entrelazados entre sí, así como redirigir las instituciones estatales hacia objetivos democráticos que tomen en consideración las demandas de emancipación de todos los grupos sociales. Asimismo, la democratización del trabajo exige repolitizar la economía, retirando a las personas propietarias de los medios de producción el derecho unilateral a determinar las condiciones, los medios y los fines de la actividad productiva: democracia económica y democracia laboral aparecen, así, como dos dimensiones inseparables de un mismo proyecto.

En esta línea pueden situarse las propuestas de autores próximos al socialismo, como Schweickart (1993) y su democracia económica, un modelo de distribución y organización del poder que, inspirándose en el cooperativismo de Mondragón y el socialismo yugoslavo, propone ir más allá de la autogestión o control democrático de la empresa por parte de las personas trabajadoras. Su propuesta consiste en que la plantilla de trabajadores y trabajadoras participe en la gestión democrática de las empresas sin necesidad de que posea los medios de producción, que serían propiedad colectiva de la sociedad. Además, este autor no rechaza la economía de mercado para los bienes de consumo y los bienes básicos, al considerar que la planificación podría llevar a prácticas centralistas e ineficaces. No obstante, como contrapartida de esta libertad de mercado, las inversiones serían socialmente controladas por vía de procesos democráticos, como la tasación de los activos en capital.

En contraste con Schweickart, Vrousalis (2019) sostiene que la democracia en el lugar de trabajo, tal y como la defienden las teorías republicanas –sobre las que

volveremos en la siguiente sección—, no puede realizarse plenamente mientras exista propiedad privada de los medios de producción, pues esta permite relaciones de dominación arbitraria, las cuales pueden darse incluso al margen de toda relación laboral. Así, si bien ambas tienen su origen en la propiedad privada, Vrousalis (2019, p. 264) distinguirá entre dos tipos de dominación: la «dominación vertical», propia de una relación entre parte asalariada y empleadora, y la «dominación horizontal», la cual puede hallarse en otro tipo de vínculos que se dan en el mercado, como el endeudamiento o la competencia interempresarial. Según Vrousalis, la defensa republicana de la libertad como no-dominación y del derecho a una participación igualitaria se ve minada, en la práctica, por la ausencia de derechos efectivos de control de las personas trabajadoras sobre la economía. Por lo tanto, para llevar la democracia laboral hasta sus últimas consecuencias, es necesario apostar por diseños institucionales capaces de organizar democráticamente la economía, lo cual implica, en última instancia, una forma de socialismo.

Esta conclusión se refuerza en su obra posterior (Vrousalis, 2021), donde muestra que incluso modelos avanzados de socialismo de mercado, como sería el de Schweickart, pueden resultar insuficientes ante ciertas formas de subordinación como lo que el autor denominará la «epistocracia laboral», entendida como la dominación que puede llegar a ejercer una élite de personas trabajadoras dotadas de ciertos conocimientos o talentos escasos, con capacidad para imponer su voluntad aun en ausencia de capitalistas privados. Para neutralizar estas nuevas fuentes de poder estructural, Vrousalis defiende la necesidad de ampliar el control obrero hasta hacerlo verdaderamente universal y de reforzar las formas predistributivas de propiedad pública, de modo que ni el capital ni el conocimiento puedan convertirse en bases de dominación vertical u horizontal, entre personas trabajadoras o empresas.

Dentro de estos enfoques más radicales podría igualmente incluirse —no sin cierta cautela por la amplitud de su propuesta— a Honneth, quien, en su última obra, *Der arbeitende Souverän* (2023), atiende a los efectos perniciosos que la precarización del trabajo supone para la democratización de las relaciones sociales, alejándose de dos paradigmas que considera insuficientes para la crítica del trabajo: la alienación y la autonomía. Inspirándose en las ideas de Hegel y Durkheim, el filósofo alemán establece una conexión entre una injusta división del trabajo y las posibilidades de construcción democrática, argumentando cómo las condiciones de participación en la esfera pública dependen de la posición laboral que el sujeto ocupa y de los hábitos democráticos existentes en el ámbito de trabajo. Esto es, más allá de cuestiones formales como el reconocimiento de derechos, Honneth subraya la necesidad de atender a los obstáculos materiales efectivos que impiden a las personas trabajadoras sometidas a condiciones de trabajo tardocapitalistas participar activamente en espacios de deliberación pública y democrática, como la ausencia de independencia económica. Inversamente, resulta igualmente fundamental examinar la dimensión de conciencia colectiva e interdependencia que nace en el espacio laboral y que constituye un elemento esencial en la consolidación de una voluntad democrática.

Por último, no pueden dejar de mencionarse las aportaciones de la ecología política a la crítica del impacto medioambiental del trabajo en condiciones tardocapitalistas (calentamiento global, degradación de los ecosistemas, agotamiento de los recursos naturales) y a la imaginación de nuevos modelos laborales democráticos adaptados a las necesidades humanas y a los límites ecológicos del planeta. Desde las críticas pioneras de André Gorz al productivismo y a las lógicas alienantes del trabajo capitalista (2004), pasado por los marxismos ecologistas (Guillibert y Haber, 2017) y el ecosocialismo contemporáneo (Löwy, 2011), se ha llamado la atención sobre la contradicción insostenible entre el sistema de producción

capitalista y el mantenimiento de los ecosistemas que albergan la vida humana y no humana en el planeta, así como de las infraestructuras institucionales encargadas de protegerlos. En su diversidad, estos planteamientos anticapitalistas apuntan hacia la necesidad de repensar el trabajo a la luz de la catástrofe medioambiental provocada por el capitalismo, y abogan por asociar el trabajo del mañana con un proyecto de transición ecológica planificado democráticamente que habilite a toda la ciudadanía a participar en decisiones relativas a los medios y los fines de la producción, al tiempo y al proceso de trabajo, a los bienes y servicios públicos, etc.

3.3. Democracia, trabajo y no dominación: el enfoque neo-republicano

En este apartado, se agrupa bajo el término de «republicanismo» a una amplia diversidad de posicionamientos con un mero fin expositivo o analítico, pues, como se expondrá a continuación, dentro de esta corriente existen ideas muy dispares respecto a la forma de entender la democracia y el trabajo. A título introductorio, se puede afirmar que el republicanismo y su actualización contemporánea (el neo-republicanismo) sitúa en el centro de su teoría el concepto de libertad como no-dominación, entendida en el contexto laboral como la posibilidad para la persona trabajadora de estar protegida frente a la interferencia –o la amenaza de interferencia– del poder arbitrario de la parte empleadora (Pettit, 1999; Skinner, 1998; Domènech, 2019, entre otros muchos). Así, si bien el concepto vehicular del republicanismo es el de dominación, con algunos matices como el introducido por Bryan (2023), quien se concentrará en la dependencia previa como condición de dominación, existe en el seno de esta teoría una amplia variedad de interpretaciones sobre su alcance y las estrategias para ponerle fin o suavizarla, así como sobre el concepto de libertad, interpretaciones que diferirán a su vez de la distinción clásica de Isaiah Berlin (1969) entre libertad negativa y positiva.

Existe un amplio sector del republicanismo que apuesta, por ejemplo, por atender a las condiciones estructurales que permiten la dominación. Es el caso del «republicanismo laboral» de Gourevitch (2013), para quien la distribución desigual de los activos productivos es el motor de la dominación estructural, pues priva a las personas trabajadoras de alternativas razonables a la venta de su fuerza de trabajo en el mercado laboral. Gourevitch considera que la renta básica universal, defendida desde ciertas posiciones neo-republicanas (por Philip Pettit, por ejemplo) como una medida que otorga a las personas trabajadoras independencia material para entrar y salir libremente de la relación asalariada, es insuficiente para garantizar una relación laboral basada en la no-dominación. De acuerdo con su análisis, son necesarias medidas más sustanciales que alcancen las fuentes de la dependencia económica y la desigualdad estructural. Así, haciéndose eco de las proclamas republicanas de los movimientos obreros del siglo XIX en contra de la «esclavitud salarial» y a favor del sistema cooperativo (una tradición política e intelectual ampliamente desatendida por el paradigma neo-republicano más ortodoxo), el autor estadounidense apuesta por democratizar tanto el sistema de propiedad como la organización concreta del lugar de trabajo, en el que se infiltran dinámicas residuales de dominación arbitraria que el neo-republicanismo, atento solamente a la relación contractual, es incapaz de percibir.

Por su parte, Anderson (2017) denuncia que la empresa capitalista se organiza generalmente de acuerdo con una forma de gobierno despótico, incluso «dictatorial», que vulnera la libertad, la autonomía y la esfera privada del individuo hasta en sus detalles más mínimos, desde la prescripción de códigos de vestimenta a la limitación drástica de la libertad de expresión, pasando por la intromisión en decisiones íntimas que atañen a su vida sexual o familiar. Partiendo de esta constatación, Anderson

critica el marco discursivo liberal y neoliberal que asimila a la parte empleada con una contratista libre e independiente inserta en un mercado autorregulado, en vez de concebir la subordinación jerárquica de las personas trabajadoras como una relación de gobernanza privada. Con el término de «gobiernos privados», esta autora alude a la forma de funcionamiento y organización de las empresas capitalistas contemporáneas, cuyos directivos ejercen un poder arbitrario e irresponsable [*unaccountable*] sobre las personas trabajadoras, a las que se priva del derecho a influir en las decisiones que las conciernen o a exigir rendición de cuentas (2017, p. 45). En esta medida, el gobierno privado de la empresa capitalista atenta contra la libertad del individuo en el sentido republicano del término.

Aunque su teoría incide más en el momento crítico y de deconstrucción genealógica de nuestros actuales modelos de comprensión del orden laboral (y de las percepciones morales y culturales que los acompañan), la propuesta normativa de Anderson se sitúa, en efecto, muy cerca de las coordenadas republicanas. Abogando por trasladar al ámbito empresarial la exigencia republicana de limitar y auditar el poder político –con mecanismos de control, revisión y contrapesos–, Anderson abre la vía a un modelo de democracia en el trabajo que va más allá de la simple negociación salarial. Propone especificar y ampliar la carta de «derechos constitucionales laborales» básicos con los que las personas trabajadoras cuentan frente a sus empleadores/as (2017, p. 68-69), pero también diseñar instrumentos institucionales (comités de empleados, auditorías participativas, representación vinculante en consejos) que garanticen que la autoridad gerencial rinda cuentas y se someta a procedimientos definidos colectivamente.

Una parte de la escuela republicana se ha focalizado en la posibilidad de ofrecer a las personas trabajadoras una alternativa a la venta de su fuerza de trabajo en el mercado a través de la creación de una renta mínima universal (Raventós, 2007; Casassas, 2008), que proporcionaría la independencia económica necesaria para participar libremente en la esfera política y reforzaría el poder de negociación de la clase trabajadora. No obstante, la relación de causalidad entre una renta asegurada y una mayor participación en la formación de la voluntad política no parece estar empíricamente demostrada, lo que ha llevado a autores como Honneth (2023) a criticar esta propuesta por considerarla una vía que aumenta el consumo individual y erosiona la idea de pertenencia a una colectividad.

La teoría neo-republicana clásica ha sido objeto de numerosos ajustes, como el *workplace republicanism* de Hsieh (2005). Este autor sostiene que, si bien la organización empresarial necesita de directivos con capacidad de decisión y discrecionalidad para manejar situaciones cotidianas e imprevistas, ello genera un poder asimétrico que puede traducirse en interferencias arbitrarias en la vida de las personas trabajadoras. Por lo tanto, Hsieh propone un modelo que proteja a las personas trabajadoras frente a la dominación arbitraria sin eliminar cierta discrecionalidad necesaria para que la empresa pueda operar de manera eficiente. Así, Hsieh argumenta que la dominación por parte de las personas directivas amenaza no solo la autonomía práctica de las personas trabajadoras, sino también bienes primarios esenciales como la autoestima y el respeto por sí mismos, razón por la cual considera que la protección frente a dicha dominación debería ser considerada como un derecho básico. Este derecho permitiría impugnar decisiones directivas que resulten en formas graves de interferencia, no solo de manera *ex post*, sino también durante el propio proceso de toma de decisiones dentro de las empresas. En este sentido, el *workplace republicanism* de este autor, inspirado en el republicanismo de Pettit, no exige un control democrático total por parte de la clase trabajadora, sino su inclusión en los procesos de toma de decisiones para asegurar que su voz sea escuchada.

En respuesta al planteamiento de Hsieh, Breen (2015) argumenta que la libertad como no-dominación, tal y como la conceptualiza Pettit, no es suficiente para instaurar democracia en la empresa. A su juicio, esta noción debe complementarse con una dimensión positiva de libertad, entendida como autonomía y capacidad de autodeterminación. En efecto, las personas trabajadoras no solo requieren protección contra la dominación mediante mecanismos reactivos, sino también capacidad real para participar en la autodirección y el control organizacional de manera proactiva, una idea que se aproxima más a la libertad positiva que a su versión negativa.

En contraposición a lo que el autor denomina «republicanismo radical», Frye (2024) pone el acento en la dependencia –y no en la estructura y en la socialización de los medios de producción–, sosteniendo que la dominación no reside tanto en el mantenimiento arbitrario de la propiedad privada, sino de ciertas estructuras económicas que generan dependencia para participar en la actividad productiva. Según Frye, la dominación y la falta de democracia en la empresa no se solucionarían con la socialización de la propiedad, pues en empresas moderadamente complejas será necesaria la existencia de gerentes con prerrogativas, independientemente de que esas empresas sean propiedad de capitalistas, trabajadores, consumidores, etc. Por el contrario, el autor pone el foco en la discrecionalidad de los puestos jerárquicamente superiores, desde donde se ejerce el poder diariamente sobre las personas trabajadoras mediante dinámicas de dominación como el despido arbitrario o el acoso sexual, fenómenos que se dan con independencia de cuál sea el titular de la propiedad de la empresa.

Un último enfoque fundamental en las discusiones actuales sobre republicanismo y trabajo es el de González Ricoy (2023), quien sale del marco de las relaciones asalariadas para introducirse en la cuestión del empleo autónomo o por cuenta propia [*self-employment*] desde una perspectiva republicana, cuestionando el valor de independencia que se atribuye a este tipo de trabajo desde visiones reduccionistas del concepto de poder. Según este autor, el poder arbitrario no se ejerce solamente en sentido vertical, sino también horizontal, en relación con proveedores o clientela, frente a los cuales no existe un marco regulatorio claro que permita a las personas trabajadoras defenderse. Por lo tanto, defiende que este tipo de empleo puede ser una alternativa en contextos en los que no se disponga de medios para hacer frente a la arbitrariedad de los superiores jerárquicos, pero sin atribuirle una suerte de valor intrínseco de independencia, pues esta no es necesariamente mayor que la que puede obtenerse en el marco de una relación de trabajo por cuenta ajena, donde existirá un poder jerárquico que podrá considerarse legítimo si se ejerce con autorización democrática.

Desde el punto de vista del esquema presentado en las secciones anteriores, el paradigma republicano ocupa una posición ambigua. Por un lado, algunas de sus tesis están más próximas a los enfoques de la *workplace democracy* (3.1), como la confianza de Anderson en dispositivos procedimentales de representación y participación, que permitirían limitar la dominación en la empresa sin cuestionar necesariamente la lógica general de la propiedad ni la economía de mercado. No obstante, algunas de sus vertientes más ambiciosas, como el republicanismo laboral de Gourevitch, converge parcialmente con las propuestas de democratización del trabajo en un sentido radical (3.2), en la medida en que subraya la necesidad de transformar las estructuras económicas que provocan la dependencia material de las personas trabajadoras. Sin embargo, por regla general, el foco normativo parece recaer menos en la redefinición sustantiva del trabajo, en la línea de Yeoman, o en la alteración de las estructuras previas de dominación de clase, género o raza, y más en garantizar la ausencia de un poder arbitrario sobre las personas trabajadoras.

4. Conclusión

La exigencia igualitarista que es consustancial al ideal democrático moderno está muy lejos de haberse realizado en los entornos laborales. Si bien se reconoce la democracia como el único modo legítimo de gobernar el Estado y otras instituciones sociales intermedias, se acepta que una esfera de socialización tan relevante como el espacio laboral, y una actividad social tan fundamental como el trabajo, se mantengan al margen del proceso de democratización que es ostensible en otras esferas sociales.

El relato de autolegitimación del capitalismo ha necesitado obliterar las numerosas experiencias históricas de democratización del trabajo que se han sucedido en los últimos dos siglos. La teoría democrática actual se encuentra ante el desafío de luchar contra este olvido, de profundizar en las distintas tradiciones socialistas o republicanas, entre otras, para desenterrar reflexiones y prácticas pretéritas de igualdad en el espacio laboral. Por su parte, la filosofía crítica tiene el cometido de diseñar marcos conceptuales adecuados para capturar las dimensiones éticas, epistémicas y políticas que subyacen a la democratización de los espacios de trabajo y para dar cuenta de sus implicaciones en términos de justicia social, igualdad y autonomía individual. Es urgente que las prerrogativas ligadas al estatuto de ciudadanía se hagan extensibles a los sujetos laborantes, renovando el concepto de ciudadanía laboral de forma que se adapte a los retos del post-neoliberalismo. En definitiva, la democracia radical y la democracia laboral deben ser consideradas dos caras de la misma moneda o dos procesos mutuamente constitutivos.

Las diversas perspectivas teóricas presentadas en esta voz proveen de herramientas conceptuales valiosas para radicalizar la democracia concibiendo espacios laborales más igualitarios y participativos. Sin duda, no conviene subestimar las limitaciones que las instancias políticas supranacionales, los Estados capitalistas y la división actual del trabajo imponen a cualquier proyecto concreto de democratización laboral. El capitalismo, como dice Rancière, no es una fortaleza que pueda ser tomada por asalto; es el aire que respiramos (Rancière, 2017, p. 54). La promoción de prácticas no-capitalistas en un mundo capitalista se enfrenta a contradicciones que son bien conocidas: es el debate de Marx con Proudhon y con las corrientes del socialismo «utópico-crítico», mil veces reeditado en la historia política de la izquierda. Pero, por otra parte, la perspectiva de la lucha de clases condena tal vez a asumir que nunca es el momento oportuno, que todavía no se dan las condiciones objetivas necesarias para la revolución. Así, este enfoque corre el riesgo de postergar indefinidamente la emancipación y a mostrarse desdeñosa con el amplio espectro de prácticas populares (cooperativas, autogestionarias, autonomistas) que aspiran a engendrar nuevas instituciones democráticas luchando contra el capitalismo desde abajo.

Sería imprudente clausurar la discusión abrazando dogmáticamente alguno de los diversos enfoques expuestos. La tarea urgente es revivir el problema de la democracia laboral, explorar sus fuentes históricas, examinar sus fundamentos filosóficos y, a partir de ello, esclarecer los desafíos contemporáneos del mundo del trabajo. En un contexto de creciente deslegitimación del modelo democrático y de desafección ciudadana hacia las instituciones representativas, resulta crucial abrir nuevos espacios de participación que no se limiten al ámbito estrictamente político. En este sentido, retomar la discusión sobre la democracia en el trabajo no es una cuestión secundaria ni marginal, sino una tarea política de primer orden para repensar la democracia en todas las esferas de la vida social.

Bibliografía

- Anderson, E. (2023). The Struggle for Meaningful Work. *Dissent*, 70(3), 69-75. <https://dx.doi.org/10.1353/dss.2023.a906654>.
- Anderson, E. (2017). *How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk about It)*. Princeton University Press.
- Arendt, H. (2005). *La condición humana*. Paidós.
- Aristóteles (1998). *Política* (M. García Valdés, Trad.). Gredos.
- Atzeni, M. (ed.) (2012). *Alternative work organizations*. Palgrave Macmillan.
- Balibar, E. (1992). *Les frontières de la démocratie*. La Découverte.
- Battilana, J., Yen, J., Ferreras, I. y Ramajaran, L. (2022). Democratizing Work: Redistributing power in organizations for a democratic and sustainable future. *Organization theory*, 3(1), 1-21. <https://doi.org/10.1177/26317877221084714>.
- Berlin, I. (1969). *Four Essays on Liberty*. Oxford University Press.
- Bowles, S., y Gintis, H. (1992). Power and Wealth in a Competitive Capitalist Economy. *Philosophy and Public Affairs*, 21(4), 324-53.
- Breen, K. (2015). Freedom, republicanism, and workplace democracy. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 18(4), 470-485. <https://doi.org/10.1080/13698230.2015.1033857>.
- Brown, W. (2015). *Undoing the Demos: Neoliberalism's Stealth Revolution*. Zone Books.
- Bryan, A. (2023). Structural Domination and Freedom in the Labor Market: From Voluntariness to Independence. *American Political Science Review*, 117(2), 692-704. <https://doi.org/10.1017/S0003055422000922>.
- Casassas, D. (2008). La renta básica y el ideario republicano para repensar la independencia material en el mundo contemporáneo. *Sin Permiso: República y socialismo también para el siglo XXI*, 4, 169-177.
- Coutrot, T. (2018). *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*. Seuil.
- Cukier, A. (2018). *Le travail démocratique*. PUF.
- Cukier, A. (2016). Deux modèles de la centralité politique du travail. *Travailler*, 36(2), 27-42. <https://doi.org/10.3917/trav.036.0027>.
- Dahl, R. (1985). *A preface to economic democracy*. University of California Press.
- Dejours, Ch. (2025). Psicoanálisis, trabajo y democracia. *Las Torres de Lucca. International Journal of Political Philosophy*, 14(1), 123-129. <https://doi.org/10.5209/itld.99137>.
- Dejours, Ch., Deranty, J.-Ph., Renault, E. y Smith, N. H. (2018). *The return of work in critical theory*. Columbia University Press. <https://doi.org/10.7312/dejo18728>.
- Dejours, Ch. y Deranty, J.-Ph. (2010). The centrality of work. *Critical Horizons*, 11(2), 167-80. <https://doi.org/10.1558/crit.v11i2.167>.
- Delphy, C. (2003). Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager » ? *Nouvelles Questions Féministes*, 22(3), 47-71. <https://doi.org/10.3917/nqf.223.0047>.
- Deranty, J. P. (2021). Post-work society as an oxymoron: Why we cannot, and should not, wish work away. *European Journal of Social Theory*, 25(3), 422-439. <https://doi.org/10.1177/13684310211012169>.
- Domènech, A. (2019). *El eclipse de la fraternidad. Una revisión republicana de la tradición socialista*. Akal.
- Ellerman, D. (2009). The workplace: A forgotten topic in democratic theory? *Kettering Review*, 27(2), 51-57. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1389875>.
- Federici, S. (2011). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*. Tinta Limón ediciones.
- Ferreras, I. (2018). Le droit du travail parmi les droits civils et politiques ? Réflexions à propos de la participation des travailleurs au gouvernement de l'entreprise.

- Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 3, 28-37. <https://doi.org/10.4000/rdctss.1879>.
- Ferreras, I. (2017). *Firms as Political Entities. Saving Democracy through Economic Bicameralism*. Cambridge University Press.
- Ferreras, I. (2012). *Gouverner le capitalisme? Pour le bicamérisme économique*. PUF.
- Ferreras, I., Battilana, J. y Méda, D. (2020). *Le Manifeste travail. Démocratiser, démarchandiser, dépolluer*. Seuil.
- Frega, R., Herzog, L. y Neuhäuser Ch. (2019). Workplace democracy—The recent debate. *Philosophy Compass*, 14(4), 1-11. <https://doi.org/10.1111/phc3.12574>
- Frye, H. (2024). Domination at Work: Resisting the Radical Diagnosis. *British Journal of Political Science*, 54(2), 373–388. <https://doi.org/10.1017/S0007123423000194>.
- Gheaus, A. y Herzog, L. (2016). The Goods of Work (Other Than Money!). *Journal of Social Philosophy*, 47(1), 70-89. <https://doi.org/10.1111/josp.12140>.
- González Ricoy, I. (2023) Self-Employment and Independence. En J. D. Jonker, y G. J. Rozeboom (eds), *Working as Equals: Relational Egalitarianism and the Workplace* (pp. 73-93). Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197634295.003.0005>.
- González Ricoy, I. (2014). The republican case for workplace democracy. *Social Theory and Practice*, 40(2), 232-254. <https://doi.org/10.5840/soctheorpract201440215>.
- Gorz, A. (2004). *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*. Gallimard.
- Gourevitch, A. (2013). Labor Republicanism and the Transformation of Work. *Political Theory*, 41(4), 591-617. <https://doi.org/10.1177/0090591713485370>.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs: A theory*. Simon & Schuster.
- Guillibert, P. y Haber, S. (2017). Marxismes écologiques. *Actuel Marx*, 61(1) (dossier monográfico).
- Hibou, B. (2012). *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*. La Découverte.
- Honneth, A. (2023). *Der arbeitende Souverän*. Suhrkamp Verlag.
- Honneth, A. (2014). *El derecho de la libertad: esbozo de una eticidad democrática*. Katz.
- Hsieh, N. (2005). Rawlsian Justice and Workplace Republicanism. *Social Theory and Practice*, 31(1), 115- 142. <https://doi.org/10.5840/soctheorpract20053116>
- Kant, I. (2005). *Metafísica de las costumbres*. Tecnos.
- Kergoat, D. (2018). Le travail, un concept central pour les études de genre ?. En M. Maruani (Ed.), *Je travaille, donc je suis. Perspectives féministes* (pp. 248-254). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.maru.2018.01.0248>.
- Kergoat, D. (2005). Rapports sociaux et division du travail entre les sexes. En M. Maruani (Ed.), *Femmes, genre et sociétés: L'état des savoirs* (pp. 94-101). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2005.01.0094>.
- Landemore, H. y Ferreras, I. (2016). In Defense of Workplace Democracy: Towards a Justification of the Firm–State Analogy. *Political Theory*, 44(1), 53-81. <https://doi.org/10.1177/009059171560003>.
- Linhart, D. (2013). *¿Trabajar sin los otros?* Publicacions de la Universitat de València.
- López Álvarez, P. (2023). El cuerpo expuesto. Implicaciones políticas de los procedimientos de subjetivación del trabajo. *Bajo Palabra*, 33, 23–48. <https://doi.org/10.15366/bp2023.33.001>.
- López Álvarez, P., Sánchez Madrid, N. y Navarro Ruiz, C. (2023). La centralidad política del trabajo: propuestas normativas, enfoques situados y abordajes históricos. *Bajo Palabra*, 33. <https://doi.org/10.15366/bp2023.33>.
- Löwy, M. (2011). *Écosocialisme. L'alternative radicale à la catastrophe écologique capitaliste*. Mille et une nuits.
- Moreno Pestaña, J. L. (2016). *La cara oscura del capital erótico. Capitalización del cuerpo y trastornos alimentarios*. Akal.

- Müller-Jentsch, W. (2007). Industrial Democracy: Historical Development and Current Challenges. *Management Revue*, 19(4), 260-273.
- O'Neill, M. (2008). Three Rawlsian routes towards economic democracy. *Revue de Philosophie Économique*, 9(1), 29–55.
- Pateman, C. (1970). *Participation and Democratic Theory*. Cambridge University Press.
- Pettit, P. (1999). *Republicanism. Una teoría sobre la libertad y el gobierno*. Paidós.
- Pinzani, A., Quintana, L. y Sánchez Santiago, A. (2025). Enfoques críticos del trabajo en la era neoliberal: sufrimiento social, políticas del cuerpo y nuevos imaginarios democráticos. *Las Torres de Lucca. International Journal of Political Philosophy*, 14(1). <https://doi.org/10.5209/ltl.99122>.
- Rancière, J. (2017). *En quel temps vivons-nous? Conversation avec Eric Hazan*. La Fabrique.
- Rancière, J. (2012). *La Nuit des prolétaires. Archives du rêve ouvrier*. Fayard.
- Rancière, J. (2007). *Le philosophe et ses pauvres*. Flammarion.
- Raventós, D. (2007). *Las condiciones materiales de la libertad*. El Viejo Topo.
- Renault, E. (2022a). Démocratiser le travail. En E. Donaggio, J. Rose, y M. Cairo (Eds.), *Travail e(s)t liberté ?* (pp. 69-94). Éditions érès.
- Renault, E. (2022b). *Le travail et ses problèmes. Biologie, sociologie et politique chez John Dewey*. Vrin.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Paidós.
- Roessler, B. (2012). Meaningful work: Arguments from autonomy. *Journal of Political Philosophy*, 20(1), 71-93. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9760.2011.00408.x>.
- Rosa, H. (2016). *Alienación y aceleración. Hacia una teoría de la temporalidad en la modernidad tardía*. Katz.
- Rybnikova, I. (2022). Spillover effect of workplace democracy: A conceptual revision. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.933263>.
- Sánchez Madrid, N. (2018). “La verdad pasa a ser algo privado”: Algunas consecuencias políticas del silenciamiento del malestar laboral. *Ideas y valores: Revista Colombiana de Filosofía*, 67(168), 219-241. <https://doi.org/10.15446/ideasyvalores.v67n168.74133>.
- Schwartz, Y. (1998). Travail et ergologie. En Y. Schwartz (dir), *Reconnaissances du travail: Pour une approche ergologique* (pp. 1-37). PUF. <https://doi.org/10.3917/puf.schwa.1998.01.0003>.
- Schweickart, D. (1993). La démocratie économique. Un socialisme véritable et réalisable. *Actuel Marx*, 14(2), 69-87. <https://doi.org/10.3917/amx.014.0069>.
- Skinner, Q. (1998). *Liberty before liberalism*. Cambridge University Press.
- Stuart Mill, J. (2019). *Consideraciones sobre el gobierno representativo*. Alianza Editorial.
- Vogel, L. (1983). *Marxism and the Oppression of Women: Toward a Unitary Theory*. Rutgers University Press.
- Vrousalis, N. (2021). Public ownership, worker control, and the labour epistocracy problem. *Review of Social Economy*, 79(3), 439-453. <https://doi.org/10.1080/00346764.2020.1840615>.
- Vrousalis, N. (2019). Workplace democracy implies economic democracy. *Journal of Social Philosophy*, 50(3), 259–279. <https://doi.org/10.1111/josp.12275>.
- Wolmark, C. (2022). Une autorisation de travail au profit des employeurs, *Le Droit Ouvrier*, 892(12), 540-546. <https://doi.org/10.3917/drou.892.0540>.
- Yeoman, R. (2023). The contribution of meaningfulness to the work of democratic will formation. *Journal of Classical Sociology*, 23(3), 401-416. <https://doi.org/10.1177/1468795X231170712>.
- Yeoman, R. (2014). *Meaningful Work and Workplace Democracy. A Philosophy of Work and a Politics of Meaningfulness*. Palgrave Macmillan.