



DERECHOS Y LIBERTADES

REVISTA DE FILOSOFÍA DEL DERECHO y DERECHOS HUMANOS

#46

uc3m | Universidad **Carlos III** de Madrid
Instituto de Derechos Humanos
Gregorio Peces-Barba



 FUNDACION CULTURAL
ENRIQUE LUÑO PEÑA

Dykinson, S.L.
EDITORIAL

DERECHOS Y LIBERTADES

Número 46, Época II, Enero 2022



uc3m | Universidad Carlos III de Madrid
Instituto de Derechos Humanos
Gregorio Peces-Barba

 FUNDACION CULTURAL
ENRIQUE LUÑO PEÑA

Dykinson, S.L.

La revista Derechos y Libertades está incluida en la Emerging Sources Citation Index, en ERIH PLUS y en la valoración integrada e índice de citas que realiza el CINDOC con las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas (RESH) y figura en el catálogo de revistas de LATINDEX, Anvur (Italia) –categoría A–, MIAR, CARHUS, Qualis Brasil –categoría B1–, Dulcinea, International Political Science Abstract, Worldwide Political Science Abstracts, Philosopher’s index, IBSS. Se encuentra incluida en el repositorio DIALNET.

La Revista superó la III Convocatoria de Evaluación de Calidad Editorial y Científica de las Revistas Científicas españolas y renovó el Sello de Calidad FECYT hasta 2020.

Derechos y Libertades se adhiere al Código de Conducta y Buenas Prácticas para Editores de Revistas del Comité de Ética de las Publicaciones (COPE). Disponible en: publicationethics.org/files/Code_of_conduct_for_journal_editors_Mar11.pdf

Redacción y Administración

Revista Derechos y Libertades
Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas
Universidad Carlos III de Madrid
c/ Madrid, 126
28903 Getafe (Madrid)

E-mail de la Revista:
franciscojavier.ansuategui@uc3m.es
derechosylibertades@uc3m.es

Adquisición y suscripciones



Suscripción en papel

Ver boletín de suscripción al final de este número y remitir en sobre cerrado a:

Dykinson, S.L.
C/ Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid

Suscripción versión electrónica (revista en pdf)

Compra directa a través de nuestra web
www.dykinson.com/derechosylibertades

Copyright © Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas

ISSN: 1133-0937

Depósito Legal: M-14515-1993 European Union

Edición y distribución:

Dykinson, S.L.

C/ Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid

Tels. +34 915 442 846 / 69. Fax: +34 915 446 040

Las opiniones expresadas en esta revista son estrictamente personales de los autores

La editorial Dykinson, a los efectos previstos en el artículo 32.1, párrafo segundo del vigente TRLPI, se opone expresamente a que cualquiera de las páginas de Derechos y Libertades, o partes de ellas, sean utilizadas para la realización de resúmenes de prensa.

Cualquier acto de explotación (reproducción, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, etc.) de la totalidad o parte de las páginas de Derechos y Libertades, precisará de la oportuna autorización, que será concedida por CEDRO mediante licencia dentro de los límites establecidos en ella.

Revista fundada por GREGORIO PECES-BARBA

Director:

FCO. JAVIER ANSUÁTEGUI ROIG (Universidad Carlos III de Madrid)

Subdirector:

JAVIER DORADO PORRAS (Universidad Carlos III de Madrid)

Secretario:

OSCAR PÉREZ DE LA FUENTE (Universidad Carlos III de Madrid)

Consejo Científico

FCO. JAVIER ANSUÁTEGUI ROIG (Universidad Carlos III de Madrid)

RAFAEL DE ASÍS ROIG (Universidad Carlos III de Madrid)

RICARDO CARACCILO (Universidad de Córdoba, Argentina)

PAOLO COMANDUCCI (Università di Genova)

J. C. DAVIS (University of East Anglia)

ELÍAS DÍAZ GARCÍA (Universidad Autónoma de Madrid)

RONALD DWORKIN (†) (New York University)

EUSEBIO FERNÁNDEZ GARCÍA (Universidad Carlos III de Madrid)

CARLOS FERNÁNDEZ LIESA (Universidad Carlos III de Madrid)

VINCENZO FERRARI (Università di Milano)

JUAN ANTONIO GARCÍA AMADO (Universidad de León)

PETER HÄBERLE (Universität Bayreuth)

MASSIMO LA TORRE (Università Magna Graecia, di Catanzaro)

MARIO LOSANO (Università del Piemonte Orientale “Amedeo Avogadro”)

JAVIER DE LUCAS MARTÍN (Universidad de Valencia)

JESÚS IGNACIO MARTÍNEZ GARCÍA (Universidad de Cantabria)

GREGORIO PECES-BARBA (†) (Universidad Carlos III de Madrid)

ANTONIO E. PÉREZ LUÑO (Universidad de Sevilla)

PABLO PÉREZ TREMPES (Universidad Carlos III de Madrid)

MICHEL ROSENFELD (Yeshiva University)

MICHEL TROPER (Université de Paris X-Nanterre)

AGUSTÍN SQUELLA (Universidad de Valparaíso)

LUIS VILLAR BORDA (†) (Universidad Externado de Colombia)

YVES-CHARLES ZARKA (Université René Descartes Paris 5-Sorbonne)

GUSTAVO ZAGREBELSKY (Università di Torino)

VIRGILIO ZAPATERO GÓMEZ (Universidad de Alcalá)

Consejo de Redacción

MARÍA JOSÉ AÑÓN ROIG (Universitat de València)
FEDERICO ARCOS RAMÍREZ (Universidad de Almería)
MARÍA DEL CARMEN BARRANCO AVILÉS (Universidad Carlos III de Madrid)
MARÍA DE LOS ÁNGELES BENGOCHEA GIL (Universidad Pontificia de Comillas)
DIEGO BLÁZQUEZ MARTÍN (Universidad Carlos III de Madrid)
IGNACIO CAMPOY CERVERA (Universidad Carlos III de Madrid)
PATRICIA CUENCA GÓMEZ (Universidad Carlos III de Madrid)
JAVIER DORADO PORRAS (Universidad Carlos III de Madrid)
MARÍA JOSÉ FARIÑAS DULCE (Universidad Carlos III de Madrid)
JOSÉ GARCÍA AÑÓN (Universitat de València)
RICARDO GARCÍA MANRIQUE (Universitat de Barcelona)
CRISTINA GARCÍA PASCUAL (Universitat de València)
ANA GARRIGA DOMÍNGUEZ (Universidad de Vigo)
JESÚS GONZÁLEZ AMUCHASTEGUI (†) (Universidad Complutense)
RAFAEL GONZÁLEZ-TABLAS (Universidad de Sevilla)
ROBERTO JIMÉNEZ CANO (Universidad Carlos III de Madrid)
CARLOS LEMA AÑÓN (Universidad Carlos III de Madrid)
ÁNGEL LLAMAS CASCÓN (Universidad Carlos III de Madrid)
FERNANDO LLANO ALONSO (Universidad de Sevilla)
JOSÉ ANTONIO LÓPEZ GARCÍA (Universidad de Jaén)
ÁNGEL PELAYO GONZÁLEZ-TORRE (Universidad de Cantabria)
OSCAR PÉREZ DE LA FUENTE (Universidad Carlos III de Madrid)
MIGUEL ÁNGEL RAMIRO AVILÉS (Universidad de Alcalá)
ALBERTO DEL REAL ALCALÁ (Universidad de Jaén)
JOSÉ LUIS REY PÉREZ (Universidad Pontificia de Comillas)
SILVINA RIBOTTA (Universidad Carlos III de Madrid)
JESÚS PRIMITIVO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ (Universidad Rey Juan Carlos)
MARÍA EUGENIA RODRÍGUEZ PALOP (Universidad Carlos III de Madrid)
JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ URIBES (Universidad Carlos III de Madrid)
MARIO RUIZ SANZ (†) (Universitat Rovira i Virgili)
RAMÓN RUIZ RUIZ (Universidad de Jaén)
OLGA SÁNCHEZ MARTÍNEZ (Universidad de Cantabria)
JAVIER SANTAMARÍA IBEAS (Universidad de Burgos)
ÁNGELES SOLANES CORELLA (Universitat de València)
JOSÉ IGNACIO SOLAR CAYÓN (Universidad de Cantabria)

Sentido de la Revista

Derechos y Libertades es la revista semestral que publica el Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas de la Universidad Carlos III de Madrid. Forma parte, junto con las colecciones *Cuadernos Bartolomé de las Casas*, *Traducciones y Debates* de las publicaciones del Instituto.

La finalidad de *Derechos y Libertades* es constituir un foro de discusión y análisis en relación con los problemas teóricos y prácticos de los derechos humanos, desde las diversas perspectivas a través de las cuales éstos pueden ser analizados, entre las cuales sobresale la filosófico-jurídica. En este sentido, la revista también pretende ser un medio a través del cual se refleje la discusión contemporánea en el ámbito de la Filosofía del Derecho y de la Filosofía Política.

Derechos y Libertades se presenta al mismo tiempo como medio de expresión y publicación de las principales actividades e investigaciones que se desarrollan en el seno del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas.

ÍNDICE

Nota del Director.....	11
------------------------	----

IN MEMORIAM

J.C. Davis. <i>In memoriam</i>	17
MIGUEL ANGEL RAMIRO AVILÉS	

ARTÍCULOS

Sexo, género y derechos: del “derecho a la orientación sexual y la identidad de género” al “derecho a la libre determinación del género”	23
---	----

Sex, gender and rights: from the “right to sexual orientation and gender identity” to the “right to self-determination of gender”

JOSÉ MARTÍNEZ DE PISÓN CAVERO

Los otros rostros de Alf Ross. Ideas para un análisis crítico del <i>Demokrati, magt og ret, 1974</i>	65
--	----

The other faces of Alf Ross. Hints for a critical analysis of Demokrati, magt og ret, 1974

ALESSANDRO SERPE

Hacia la no-dominación en el ámbito laboral: algunas propuestas neorrepublicanas	85
---	----

Towards non-domination in the workplace: Some neorepublican proposals

RAMÓN RUIZ RUIZ

La defensa de la República y los derechos a la renta del suelo y a la existencia en Thomas Paine y Maximilien Robespierre. Análisis comparativo	115
<i>The defense of the Republic and the rights to the income of the soil and the existence in Thomas Paine and Maximilien Robespierre. Comparative analysis</i>	
MARÍA LUISA SORIANO GONZÁLEZ	
El Reichsgericht como “guardián de la constitución” en la obra de Carl Schmitt	145
<i>The Reichsgericht as “guardian of the constitution” in Carl Schmitt’s work</i>	
PABLO RIQUELME VÁZQUEZ	
Una aproximación jurídico-filosófica a la memoria y al olvido desde la teoría de los derechos fundamentales	177
<i>Legal and philosophical approaches to memory and the right to be forgotten from a fundamental rights theory</i>	
MÓNICA MARTÍNEZ LÓPEZ-SÁEZ	
El principio de la reciprocidad: fundamentos para el ejercicio de las libertades fundamentales	213
<i>The principle of reciprocity: foundations for the exercise of fundamental freedoms</i>	
MARC-ABRAHAM PUIG HERNÁNDEZ	
Desafíos para la ciudadanía y el sistema de derechos fundamentales en la era digital	241
<i>Challenges for citizenship and the fundamental rights system in the digital age</i>	
CARLOS ARCE JIMÉNEZ	

¿No tengo (aún o ya) la edad? (In)visibilidad, vulnerabilidad y violencia de las personas menores y ancianas	273
<i>Am I not (yet or already) old enough? (In)visibility, vulnerability and violence of children and elderly</i>	

MARIA GIULIA BERNARDINI

Las moratorias científicas en el contexto de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos	297
<i>Scientific moratories in the context of the Universal Declaration on Bioethics and Human Rights</i>	

MANUEL JESÚS LÓPEZ BARONI

RECENSIONES

Cintia FARACO y Simona LANGELLA (ed.), <i>Francisco Suárez (1617-2017) Atti del convegno in occasione del IV centenario della morte</i>	329
JESÚS MUÑOZ ALMAZÁN	

Octavio SALAZAR BENÍTEZ, <i>La vida en común. Los hombres que deberíamos ser después del coronavirus</i>	337
ALICIA CÁRDENAS CORDÓN	

Hugo SELEME, <i>Puro cristianismo</i>	345
LISANDRO N. GÓMEZ	

Georgios MILIOS, <i>El derecho a la vida familiar de los extranjeros.....</i>	351
FERNANDA TORRES VILLARRUBIA	

NOTICIAS

El Instituto de Derechos Humanos “Gregorio Peces-Barba” inaugura un nuevo curso en el que retoma la presencialidad	363
Reflexiones sobre la primera edición del foro “Mujeres frente a la pandemia: mirada de género para una respuesta feminista”	366
Webinar internacional “Free speech, democracy and right of minorities”, 7 julio-26 julio 2021	369
CV de los participantes	371

HACIA LA NO-DOMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: ALGUNAS PROPUESTAS NEORREPUBLICANAS

TOWARDS NON-DOMINATION IN THE WORKPLACE: SOME NEOREPUBLICAN PROPOSALS

RAMÓN RUIZ RUIZ
Universidad de Jaén

Fecha de recepción: 12-5-21

Fecha de aceptación: 17-5-21

Resumen: *Puede afirmarse que la finalidad última del republicanismo cívico es hacer realidad el ideal de la libertad como no-dominación. Ahora bien, las amenazas para la libertad así entendida no proceden únicamente de los poderes públicos, sino también de ciertos ámbitos privados incluyendo, en gran medida, el mundo laboral, donde con frecuencia los empleados están supeditados a las decisiones arbitrarias de sus empleadores. Por ello, desde esta doctrina se han formulado algunas propuestas encaminadas a eliminar –o, al menos, mitigar– la dominación en este ámbito de las que se dará cuenta en este trabajo.*

Abstract: *It is possible to argue that the ultimate aim of civic republicanism is to implement the ideal of freedom as non-domination. Threats to freedom thus understood do not only come from the public powers, but also from certain private spheres, including, to a large extent, the world of work, where employees are often subject to the arbitrary decisions of their employers. Thus, from this doctrine some proposals have been formulated aimed at eliminating –or, at least, mitigating– domination in this area, which will be reported in this paper.*

Palabras clave: republicanismo cívico, libertad como no-dominación, puesto de trabajo, renta básica, democracia, disputatibilidad

Keywords: civic republicanism, freedom as non-domination, workplace, basic income, democracy, contestation

1. INTRODUCCIÓN

Desde sus orígenes, allá por los tiempos de las polis griegas y de la república romana, ha sido una constante en los escritos de los autores habitualmente encuadrados en la tradición republicana –como lo es en los que actualmente se pueden considerar “neorrepublicanos”– mostrar su preocupación por que los ciudadanos disfruten de una cierta igualdad económica y por que se les garantice un razonable nivel de vida, de modo que nadie se sitúe en una posición de riesgo de exclusión social (según terminología actual), toda vez que, en tal caso, el disfrute de su libertad –entendida en la variante característicamente republicana de “libertad como no-dominación”– se vería gravemente comprometida.

Ciertamente, estos escritores entienden que una persona que no posea independencia económica difícilmente podrá escapar de la dominación en diferentes ámbitos de su vida: familiar, social, laboral, político, etc. en tanto que, a la inversa, quienes son significativamente más ricos, pueden a menudo convertir esta riqueza en capacidad de dominio sobre sus conciudadanos.

Ahora bien, conviene puntualizar que aunque, como se ha señalado, los neorrepublicanos –al igual que sus predecesores– apuestan por la adopción de medidas políticas, económicas y laborales encaminadas a evitar sociedades muy desiguales, no llegan a abogar por una igualdad absoluta o extrema; de lo que se trata es de que la desigualdad no sea tan pronunciada que favorezca la dominación de unos individuos por parte de otros, pero es evidente que una persona puede tener los medios suficientes para no estar expuesta a la dominación sin necesidad de tener los mismos recursos que cualquiera otra –en palabras de Pettit, “no tengo que ser tan rico como mi patrono para ser lo suficientemente rico como para no tener que someterme a interferencias arbitrarias mezquinas”¹–.

Las grandes desigualdades, además del mal que en sí mismo representan, pues la erradicación de la dominación puede considerarse el fin último del republicanismo cívico, cuya máxima aspiración es lograr una sociedad en la que todos y cada uno de sus miembros sean libres –esto es, no estén

¹ Ph. PETTIT, *Republicanism. Una teoría sobre la libertad y el gobierno*, Paidós, Barcelona, 1999, p. 212. Lo que nos recuerda aquellas celebérrimas palabras de Rousseau en *El Contrato Social* cuando sostenía que por igualdad no se ha de entender que los grados de poder y de riqueza sean absolutamente los mismos, sino que ningún ciudadano sea tan opulento que pueda comprar a otro y ninguno tan pobre que se vea precisado a venderse.

sujetos a la voluntad arbitraria de nadie², engendra otros males, no ya de ámbito individual, sino colectivo, en el sentido de que la comunidad en sí misma se verá debilitada, pues algunos de sus integrantes no se sentirán identificados con ella. Ciertamente, como señala Añón³, es importante asegurar que cada persona sea considerada como un miembro pleno de una sociedad de iguales, y por ello, que se le garantice el acceso a los recursos básicos precisos para el ejercicio pleno y real de los derechos, puesto que las desigualdades y las situaciones de insatisfacción de necesidades básicas interfieren claramente con la afirmación de la solidaridad como vínculo social de cohesión⁴ –y coincide Honohan *sensu contrario* en que “si los ciudadanos ven que las leyes favorecen sus intereses, serán más confiados y confiables en sus interacciones políticas y también más dispuestos a cumplir con sus responsabilidades”⁵–.

Y una consecuencia de lo anterior será, a su vez, la baja calidad de la democracia pues, como señala Taylor, “una democracia de los ciudadanos es altamente vulnerable a la alienación que producen las profundas desigualdades y el sentimiento de abandono e indiferencia que fácilmente surge entre las minorías marginadas”⁶. Esto es así, por un lado, porque las grandes desigualdades económicas comprometen la independencia real del individuo y

² En cambio, una persona dominada es una persona a la que no se le respeta ni valora como tal, cuyos intereses y opiniones no son tenidos en cuenta y a quien se le imposibilita perseguir sus propios fines en la vida con autoconfianza (vid. N. HSIEH, “Rawlsian Justice and Workplace Republicanism”, *Social Theory and Practice*, vol. 31, núm. 1, 2005, p. 125).

³ Vid. M^a. J. AÑÓN, “Ciudadanía social: La lucha por los derechos sociales”, *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm. 6, 2002.

⁴ Ahora bien, el Estado ha de procurar bienes y recursos a los ciudadanos, pero de un modo tal que estos, al mismo tiempo, conserven un alto grado de seguridad e independencia frente a aquel, pues de otro modo no podrán conducirse con el espíritu constructivo y comprometido, pero también crítico, que de un ciudadano virtuoso se espera (vid. C. SUNSTEIN, *The Partial Constitution*, Harvard University Press, Cambridge, 1993, p. 136).

⁵ I. HONOHAN, *Civic Republicanism, Civic republicanism*, Routledge Nueva York, 2002, p. 172.

⁶ C. TAYLOR, “Por qué la democracia necesita el patriotismo”, en M. C. NUSSBAUM, *Los límites del patriotismo. Identidad, pertenencia y ciudadanía mundial*, Paidós, Barcelona, 1999, p. 146. Escribe en este sentido Dagger que los neorrepublicanos no coinciden en algunas apreciaciones con los republicanos clásicos pero sí en otras, como por ejemplo cuando Aristóteles, Harrington o Rousseau señalaban los peligros de una sociedad dividida entre ricos y pobres, pues en tal sociedad los ricos no se contentarían con ser meros ciudadanos al mismo nivel que los demás y los pobres no serían capaces de alcanzar la independencia que la igual ciudadanía requiere; por ello, no sería probable que ni unos ni otros compartieran el sentido de comunidad que mueve a los pueblos a trabajar por el bien público (vid. R. DAGGER, “Neo-

favorecen el clientelismo, lo que impide acudir al foro público con criterios propios y defender aquellas políticas que en conciencia se estiman más beneficiosas para la comunidad y, por otro, porque quienes apenas disponen de lo básico para subsistir, difícilmente podrán preocuparse por los asuntos públicos ni sentirse comprometidos con una sociedad que no les corresponde⁷.

Sin embargo, en este trabajo no se van a abordar las repercusiones políticas derivadas de la escenarios de profunda desigualdad o de extrema necesidad de la ciudadanía –cuestión que ya he tenido ocasión de analizar en otros lugares⁸–, sino que, en la primera parte se tratará de dar cuenta de las relaciones de dominación existentes en el ámbito laboral, así como las causas estructurales que subyacen a las mismas. Ahora bien, el núcleo del trabajo y lo que ocupará las tres secciones restantes lo constituirá la exposición de las principales propuestas que se han esbozado desde la doctrina neorrepublicana para tratar de reducir en la mayor medida posible dicha dominación de los empleados por parte de los empleadores tales como son la implantación de una renta básica universal, la democratización de la gestión de las empresas y, en fin, lo que algunos califican como “workplace republicanism”, que implica una combinación de un mayor desarrollo de la legislación laboral junto con la instauración de instrumentos que permitan a los trabajadores cuestionar las decisiones arbitrarias de los empresarios. Estas propuestas han sido abordadas en estas páginas por ser las más elaboradas hasta el momento y las que cuentan con un mayor número de proponentes.

2. LA DOMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Frente a lo que en ocasiones se proclama, el Estado no es la única fuente de dominación, sino que esta procede también –y en un país democrático me atrevería a afirmar que fundamentalmente– del ámbito privado incluyendo, en gran medida, el mundo laboral, donde con demasiada frecuencia los empleados están supeditados a las decisiones arbitrarias de sus empleadores. Denuncian, en este sentido, muchos neorrepublicanos que las empresas tra-

republicanism and the civic economy”, *Politics, Philosophy and Economics*, núm. 5 vol. 2, 2006, p. 154).

⁷ Vid. P. BREST, “Further Beyond the Republican Revival: Toward Radical Republicanism”, *Yale Law Journal*, vol. 97, 1988, p. 1627.

⁸ Por ejemplo, en “Democracia, virtud cívica y derechos sociales”, *Derechos y libertades*, núm. 35, 2016.

dicionales, con su estructura jerárquica, son instituciones autocráticas donde los empleados están a merced de la autoridad arbitraria –tanto si realmente la ejercen como si no– de los empresarios bajo la constante amenaza del despido, de la no renovación de sus contratos o del traslado a otro centro de producción si protestan o si amenazan con ir a la huelga, por ejemplo⁹, y donde los mecanismos legales de protección, a pesar de las buenas intenciones de la legislación laboral, no siempre son eficaces en la práctica, pues permite a los empleadores un amplio margen de discrecionalidad a la hora de tomar decisiones sin consultar a los trabajadores, todo lo cual les lleva a sentenciar –en palabras de Kathi Weeks– que el puesto de trabajo muestra “las relaciones de poder más inmediatas, inequívocas y tangibles a las que la mayoría de nosotros nos enfrentaremos a diario”¹⁰.

Estamos, por tanto, ante una cuestión nada baladí si tenemos en cuenta el rol central que el trabajo juega en las vidas de tantas personas¹¹ en el sentido de su doble potencial para contribuir, por un lado, a nuestra libertad, dado que excepto para algunos pocos, el trabajo es la fuente esencial de provisión de recursos que posibilita no estar a merced de otros y, sin embargo, y en sentido inverso, el trabajo constituye en sí mismo una importante fuente de dominación¹².

Este ambiente de dominación en el puesto de trabajo se puede presentar de variadas formas. La más obvia se deriva de la potestad discrecional de los directivos en relación a las tareas que se encargan a los empleados y a cómo las desarrollan; por ejemplo, en relación al ritmo de trabajo, el ambiente la-

⁹ Vid. I. GONZÁLEZ RICOY, “Firms, States, and Democracy: A Qualified Defense of the Parallel Case Argument”, *Law, Ethics and Philosophy*, núm. 2, 2014, p. 33.

¹⁰ K. WEEKS, *The Problem with Work. Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*, Duke University Press, Londres, 2011, p. 16.

¹¹ Reflexiona al respecto Watkins: “¿Qué les da a los empleadores tal poder sobre los empleados, a menudo mucho más allá de lo que está oficialmente autorizado y sancionado? Las razones económicas por supuesto, son centrales aquí: la mayoría de la gente necesita su trabajo ineludiblemente pues perderlo le supondría una catástrofe económica. Pero es más que eso, porque los trabajos son centrales para nuestra identidad y vida, por lo que la amenaza de perderlo es muy relevante por motivos tanto económicos como sociales y psicológicos” (D. WATKINS, “Republicanism at Work: Strategies for Supporting Resistance to Domination in the Workplace”, *Spectra*, núm. 4, vol. 2, 2015). Apunta en esta misma línea Bryan que el desempleo no solo deteriora el estatus de ciudadano y la igualdad en el disfrute de la libertad como no-dominación, sino que afecta también al sentido de autorrespeto, a la salud, la esperanza de vida, la felicidad y la salud mental (A. BRYAN, “The Dominating Effects of Economic Crises”, *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 2019, p. 4).

¹² Vid. *ibidem*.

boral, las horas extras, los turnos de trabajo, las remuneraciones, las oportunidades de formación o los criterios de promoción, entre otras muchas, que no solo afectan al ámbito laboral en sí mismo, sino que también tienen consecuencias en la vida personal fuera del puesto de trabajo e, incluso, pueden afectar a la autoestima de los trabajadores cuando sus intereses y opiniones no son tenidos en cuenta “menoscabando por ello, a sus ojos y a los ojos de los demás, su estatus como personas libres e iguales”¹³.

Se trata de una situación que sería compatible con la libertad entendida como no-interferencia con tal de que las decisiones arbitrarias –o las amenazas– no llegaran a materializarse, pero incompatible con la libertad como no-dominación, puesto que esta no se ve satisfecha con la mera ausencia de interferencia real, sino que se requiere la exclusión de la posibilidad de que se puedan materializar, de modo que el mero hecho de que el empleador pudiera actuar “a su antojo” coactivamente ya daría lugar a una relación de dominación¹⁴.

Por eso, desde el neorrepblicanismo se proponen medidas que ayuden a paliar directamente la dominación y que también lo hagan indirectamente, pues su aplicación, a su vez, contribuiría a aumentar la igualdad, no solo económica, sino también jurídica. Se trataría en definitiva, de que, también en este ámbito, se cumpla lo que Pettit denomina el “eyeball test”, el indicador de que una persona es verdaderamente libre en el sentido republicano: que pueda mirar directamente a los ojos de cualquiera (incluyendo su empleador) sin motivos para sentir miedo o necesidad de rendir pleitesía¹⁵.

En cualquier caso, se pueden englobar bajo el, por otro lado, polisémico, término “economía cívica” el conjunto de medidas planteadas desde el pensamiento neorrepblicano encaminadas a lograr una cierta igualdad entre los ciudadanos en los ámbitos económico y laboral con el objetivo de hacer realidad el ideal de la no-dominación.

¹³ K. BREEN, “Freedom, Republicanism, and Workplace Democracy”, *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, núm. 18 vol. 4, pp. 470-485.

¹⁴ Vid. C. MCMAHON, “The Indeterminacy of Republican Policy”, *Philosophy and Public Affairs*, núm. 33 vol. 1, p. 81.

¹⁵ Que se podría traducir como “test de la mirada” (D. CASASSAS MARQUÉS, J. MARTÍNEZ-CAVA AGUILAR, D. RAVENTÓS PAÑELLA, “Socialismo y renta básica. Razones republicanas de la propuesta”, *Revista Internacional de Pensamiento Político*, vol. 15, 2020, p. 48). Este test, asegura Pettit, encaja bien con la imagen del *liber* celebrado en la larga tradición republicana desde Roma hasta el Renacimiento y desde la Inglaterra del siglo XVII hasta los Estados Unidos del periodo revolucionario (vid. P. PETTIT, “The Globalized Republican Ideal”, *Global Justice: Theory, Practice, Rhetoric*, núm. 9 vol. 1, 2016, p. 52).

Ahora bien, reconoce Gourevitch que en el debate sobre la libertad republicana, se ha escrito muy poco en relación al ámbito económico o laboral y solo recientemente “hemos visto algo como un intento sistemático de explorar las implicaciones del ideal republicano para la vida económica e incluso entonces la organización del trabajo es esencialmente ignorada”¹⁶. Por eso, conviene señalar desde el principio que, hasta la fecha, las publicaciones sobre esta cuestión no van más allá de trabajos puntuales, escritos con trazos más o menos gruesos entre los cuales, además, no hay unanimidad, sino que las propuestas formuladas por parte de los autores que se describen como neorrepblicanos son variadas y, en ocasiones, incluso discordantes.

No obstante, hay algunos elementos en los que parece haber un razonable consenso. Así, desde el punto de vista macroeconómico –al que solo dedicaré unas pocas líneas, pues sería muy osado hacerlo con más detalle– parece justificado asumir que el republicanismo cívico sería incompatible con una economía “neoliberal”, toda vez que tal modelo económico genera un alto nivel de desigualdad en la distribución de la riqueza y favorece la dominación de los empleados que, a menudo, se encuentran a merced de la interferencia arbitraria de sus empleadores de los que dependen para subsistir (esto es lo que en la literatura anglosajona se conoce como “wage slavery”¹⁷).

Además, en una sociedad republicana ideal, no sería deseable que hubiera grandes fortunas, por su potencial dominador, ni tampoco, por este mismo motivo, la existencia de monopolios, especialmente en sectores sensibles como la alimentación, la energía o la vivienda¹⁸. Y en relación al mundo laboral, los gobiernos neorrepblicanos tendrían que hacer todo lo que esté en sus manos por llegar a una situación de pleno empleo, toda vez que cuanto mayor sea la tasa de empleo, menores serán las oportunidades de explotación de la ciudadanía y mayores las expectativas de alcanzar un nivel satisfactorio de libertad como no-dominación¹⁹.

¹⁶ A. GOUREVITCH, “Labor and Republican Liberty”, *Constellations*, núm. 18 vol. 3, 2011, p. 431.

¹⁷ Vid. S. WHITE, “The Republican Critique of Capitalism”, *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, núm. 14 vol. 5, 2011, p. 575.

¹⁸ Vid. B. MCDONNELL, “Employee Primacy, or Economics Meets Civic Republicanism at Work”, *Stanford Journal of Law, Business & Finance*, núm. 13 vol. 2, 2008, p. 362. Asimismo, los republicanos apostarán más por las pequeñas empresas locales porque a su juicio si los que toman decisiones están integrados en la comunidad local es más probable que tengan en cuenta los intereses de esta.

¹⁹ En este mismo sentido Stuart White opina que en una economía con pleno empleo y un mercado laboral restringido será raro que los trabajadores se encuentren en una situación

Por eso afirma Pettit que hay buenas razones para la intervención del estado republicano en la economía y en el mercado de trabajo en diferentes ámbitos. Y también Fusco señala, en este mismo sentido, que desde el punto de vista republicano hay motivos justificados para que el Estado intervenga en el mercado laboral si este es incapaz de crear un nivel de empleo aceptable o si el trabajo no proporciona los medios adecuados para la subsistencia²⁰.

Esta intervención tendría como finalidad dotar a los ciudadanos en el ámbito laboral –si bien no solo en el laboral– de lo se ha calificado como “antipoder”, es decir, de la capacidad de resistir al poder y, por tanto, a la dominación, de los potentados –en este caso los empleadores–, lo cual solo se puede lograr por medio de la ley, que es la que neutraliza el poder que poseen estos y que de otro modo podrían emplearlo para constreñir la libertad de sus conciudadanos²¹.

Ahora bien, el reto está en que el Estado intervenga en la sociedad, y en relación a lo que aquí nos ocupa, en el ámbito económico y laboral, con el fin de disminuir la dominación privada de unos ciudadanos por parte de otros pero sin que esta intervención propicie la dominación pública; de lo que se trata es de eliminar o, al menos reducir al máximo posible, la dominación, no de sustituir un tipo de dominación por otro²². Por eso Pettit llega a plantear que las diferentes medidas que se adopten en este terreno –especialmente las relacionadas con prestaciones o ayudas de cualquier tipo– sería deseable que tuvieran una garantía constitucional, alejándolas así de los “vaivenes políticos y de los caprichos burocráticos”²³.

3. LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL

No obstante, hay quienes critican el intervencionismo público en el ámbito de las relaciones laborales basándose en el concepto de libre consentimiento; esto es, según aquellos, los empleados se someten libremente a un

de vulnerabilidad en el sentido de dependencia de sus empleadores (vid. S. WHITE, “The Republican Critique of Capitalism”, cit., p. 566).

²⁰ Vid. A. FUSCO, “Liberalism and Republicanism: Public Policy Implications”, *Freedom, the Market, and Citizenship: A Republican Sketch of the Civic Economy*, 2013, p. 16.

²¹ Vid. G.F. GAUS, “Backwards into the Future: Neorepublicanism as a Postsocialist Critique of Market Society”, *Social Philosophy and Policy*, núm. 20 vol. 1, 2003, p. 67.

²² Vid. A.L. BOGG, “Republican Non-Domination and Labour Law: New Normativity or Trojan Horse?”, *International Journal of Comparative Labour Law*, núm. 33 vol. 3, pp. 394-417.

²³ Ph. PETTIT, *Republicanism. Una teoría sobre la libertad y el gobierno*, cit., p. 213.

estado de dominación y dependencia a cambio de un puesto de trabajo y de una seguridad en sus ingresos, por lo que el Estado no tendría nada que decir ni hacer al respecto²⁴.

Este argumento asume que el consentimiento ha sido otorgado libremente en el marco de un mercado laboral perfectamente competitivo, donde el empleador es dependiente del empleado en la misma medida en que este lo es de aquel, pues el trabajador podría dejar su empleo cuando no se sienta satisfecho con el mismo, con las condiciones laborales o con alguna de las decisiones del empresario. Sin embargo, a nadie se les escapa que esto es algo irreal, pues la vasta mayoría de los trabajadores necesitan a sus empleadores más de lo que los empleadores los necesitan a ellos, toda vez que no pueden dejar sus puestos de trabajo porque precisan el sueldo ya no únicamente para subsistir, sino para poder hacer realidad sus planes de vida²⁵ y porque, como bien apunta Schaff, el trabajo reporta también beneficios no pecuniarios como cierto reconocimiento social, autorrespeto al no verse sometido a una forma inaceptable de dependencia de la caridad privada o de las prestaciones públicas y la autorrealización que proporciona llevar a cabo actividades que son personalmente satisfactorias –al menos, en algunos casos–²⁶.

Y, lógicamente, esta situación de dependencia es conocida por el empleador, lo cual le permite ejercer un poder arbitrario sobre los términos del contrato y las condiciones de trabajo; de modo que la imposibilidad de gran parte de la ciudadanía de no depender *del* trabajo, les impide ser independientes *en* el trabajo²⁷, estableciéndose así, en términos republicanos, una relación de dominación.

Por ello, desde esta doctrina se propone que el Estado adopte medidas que faciliten la movilidad laboral con el fin de que el derecho a dejar el puesto de trabajo (lo que en la literatura anglosajona se conoce como *right to exit*) sea un opción real y no un derecho meramente formal para los trabajadores

²⁴ Vid. D. CABRELLI y R. ZAHN, “Theories of Domination and Labour Law: An Alternative Conception for Intervention?”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, núm. 33 vol. 3, 2017, pp. 339-364.

²⁵ Vid. R. FREGA, L. HERZOG Y C. NEUHÄUSER, “Workplace Democracy: The Recent Debate”, *Philosophy Compass*, núm. 14 vol. 3, 2019, p. 5.

²⁶ Vid. K.P. SCHAFF, “Democratic Rights in the Workplace”, *Inquiry. An Interdisciplinary Journal of Philosophy*, núm. 55 vol. 4, 2012, p. 389.

²⁷ Vid. O. LAZAR, “Work, Domination, and the False Hope of Universal Basic Income”, *Res Publica*, published online 22 October 2020.

cuando se sientan tratados de manera arbitraria, sin que ello les suponga un coste excesivo en todos los sentidos²⁸.

Entre las medidas que se suelen proponer para superar la dominación en general y en el ámbito laboral en particular, la más recurrente y que –en opinión de Taylor– cada vez cuenta con más partidarios tanto en el mundo académico como en el político es la implantación de una renta básica universal e incondicionada²⁹ que desde cierto sector del neorrepblicanismo se configuraría como un instrumento idóneo para llevar a la práctica el ideal de independencia socioeconómica tanpreciado para esta doctrina.³⁰

Señala en este sentido Dagger que esta debería ser una de las finalidades fundamentales de la economía cívica, puesto que gracias a ella se garantizaría a todos los ciudadanos su independencia socioeconómica y, con ello, no solo se favorecería la no dominación en el ámbito privado, sino también la igualdad política y el autogobierno para todos los miembros de la sociedad³¹. Reconoce Dagger que este tipo de medidas quizás perjudicarían la eficiencia de la economía porque, por ejemplo, daría lugar a un incremento de los precios, pero esos inconvenientes no serían tantos como para no considerar atractivas este tipo de medidas puesto que, además, se compensarían con creces por el beneficio que supondrían para la igualdad laboral y política, la virtud cívica y el autogobierno.³²

²⁸ Vid. N. HSIEH, “Rawlsian Justice and Workplace Republicanism”, cit., p. 128. Entre estas medidas podrían incluirse algunas que promovieran el autoempleo, como por ejemplo, otorgar un pequeño capital para iniciar un negocio propio, así como el asesoramiento y la formación necesarios para ello (vid. R. TAYLOR, *Exit Left. Markets and Mobility in Republican Thought*, Oxford University Press, pp. 55-56).

²⁹ Vid. R. TAYLOR, *Exit Left*, cit., p. 61. También Rey Pérez opina que en España la fundamentación republicana de la propuesta de la Renta Básica Universal ha tenido mucho éxito (vid. J.L. REY PÉREZ, “Renta básica universal”, *Eunomia. Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 19, 2020, p. 234).

³⁰ Vid. D. CASASSAS MARQUÉS, J. MARTÍNEZ-CAVA AGUILAR, D. RAVENTÓS PAÑELLA, “Socialismo y renta básica”, cit. p. 46. Señala en esta línea Raventós que la instauración de una renta básica supondría una independencia socioeconómica y, con ello, la libertad republicana para buena parte de la ciudadanía, especialmente los pertenecientes a los sectores más vulnerables y susceptibles de interferencia arbitraria por parte de otros conjuntos de personas o por alguna persona en particular, y por tanto en situación de dominación (D. RAVENTÓS, “De qué hablamos cuando decimos que la renta básica es (o no) justa. Sobre liberalismos y republicanismos”, *Revista Internacional de Pensamiento Político*, vol. 6, 2011, p. 234).

³¹ Vid. R. DAGGER, “Neo-republicanism and the civic economy”, *Politics, Philosophy and Economics*, núm. 5 vol. 2, 2006, p. 166.

³² Vid. R. DAGGER, “Neo-republicanism and the civic economy”, cit., p. 169.

En efecto, muchos de sus proponentes se muestran convencidos de que la instauración de una renta básica instrumental tendría efectos verdaderamente radicales y transformadores sobre el puesto de trabajo y la dinámica de poder entre los trabajadores y los empleadores³³, pues rompería la dependencia de aquellos respecto a estos motivada por la necesidad imperiosa del sueldo, solucionando así, o al menos aliviando, el problema de la vulnerabilidad³⁴, no solo por el hecho de que garantizaría la subsistencia económica, sino porque aseguraría un poder más parejo a la hora de negociar el contrato de trabajo³⁵. Señala en este sentido Raventós³⁶ que uno de los efectos más interesantes de la renta básica desde el punto de vista republicano sería el aumento del poder de negociación de los trabajadores frente a los empresarios, pues la seguridad de los ingresos impediría que se viesan impelidos a aceptar una oferta de trabajo de cualquier condición. Además, en muchos casos ni siquiera sería necesario dejar el trabajo porque los empleadores, conscientes de en un estado republicano la amenaza de renunciar al empleo por parte de los trabajadores es verosímil, responderían adecuadamente mejorando preventivamente los sueldos y el resto de las condiciones laborales³⁷.

Otro factor que contribuiría al incremento del poder de negociación de los trabajadores es que gracias a esta renta se fortalecería el derecho a la huelga. En efecto, en la actualidad, dependiendo de los días de huelga, los salarios pueden llegar a reducirse de forma difícilmente soportable si, como acostumbra ocurrir para la inmensa mayoría de la clase trabajadora, no se dispone de otros recursos; sin embargo, la renta básica supondría, en caso de huelga, una especie de caja de resistencia incondicional e inagotable que,

³³ Vid. O. LAZAR, "Work, Domination, and the False Hope of Universal Basic Income", *Res Publica*, published online 22 October 2020.

³⁴ Vid. S. WHITE, "The Republican Critique of Capitalism", cit., p. 567.

³⁵ Vid. A. GOUREVITCH, "Labor and Republican Liberty", cit., p. 599.

³⁶ Vid. D. RAVENTÓS, *Las condiciones materiales de la libertad*, El Viejo Topo, Barcelona, 2007, pp. 87-88. Escribe al respecto Pettit lo siguiente: "supongamos que hay pocos empleadores y muchos empleados disponibles y que los tiempos son duros. En esas condiciones yo y los que como yo no serán capaces de ganar un salario decente, un salario que nos permita funcionar adecuadamente en la sociedad. Y en esas condiciones estaríamos sin defensa frente al abuso mezquino de nuestro empleador o su poder para despedirnos arbitrariamente. Habría otras protecciones frente al control ajeno tales como las que podrían proporcionarnos unos sindicatos fuertes. Pero la más efectiva de todas las protecciones y que debería complementar las demás medidas, sería la capacidad de cada uno de dejar el empleo y contar con una renta básica disponible incondicionalmente proporcionada por el estado" (Ph. PETTIT, "A Republican Right to Basic Income?", *Basic Income Studies*, vol. 2, núm. 2, 2007, p. 5).

³⁷ Vid. R. TAYLOR, *Exit Left*, cit., p. 61.

indudablemente, reforzaría su posición de fuerza en las negociaciones y los conflictos colectivos.

Por otra parte, hay quienes abogan por que la renta básica tenga un carácter condicionado, como es el caso de Fusco³⁸. Para él, no debería concederse esta prestación a quienes únicamente quieren vivir una vida ociosa, pues esto en nada beneficia a la no-dominación; a su juicio, solo deberían recibirla, como recompensa, aquellos cuyas actividades sí promuevan este objetivo como, por ejemplo, quienes trabajan como cuidadores de personas dependientes –especialmente familiares–, pero que no son reconocidos como agentes económicos³⁹. El motivo es que estos están actuando como agentes de la libertad de otras personas, porque quienes necesitan su cuidado y asistencia no podrían de otro modo ejercer su ciudadanía en las mismas condiciones que el resto de la población. De este modo, una renta cívica reconocería estas contribuciones como una forma de actividad económica y haría posible que aquellos que se dedican a este trabajo cívico tan esencial pudieran vivir de ello.

Sin embargo, esta no es la postura mayoritaria, sino que prácticamente todos los neorepublicanos que defienden esta medida apuestan por una renta básica universal e incondicional⁴⁰. Señala al respecto Pettit⁴¹ –coincidiendo aquí con Dagger– que indudablemente es cierto que esta prestación sería mucho más costosa para la sociedad en términos económicos que otor-

³⁸ Vid. A. FUSCO, “Liberalism and Republicanism: Public Policy Implications”, cit., p. 18.

³⁹ Opina Rey Pérez al respecto que habría que ampliar el sentido de la palabra trabajo, pues hay mucho más trabajo que empleo, aunque el mercado no lo reconozca, como el que realizan quienes se dedican a cuidar a los demás, que aporta mucho a la riqueza de los países. Por eso, propone que se debería replantear el sentido del trabajo; si trabajo es toda aquella actividad en la que alguien usa sus destrezas físicas y psicológicas para interactuar con los demás y aportar algo al grupo social, no tiene sentido seguir identificando derecho al trabajo con derecho a un empleo. El derecho al trabajo debería interpretarse como el derecho a ser reconocido, a la inserción social, a la valoración de esas actividades que cada uno haga, dentro o fuera del mercado, reciban o no la valoración de este, siempre que sirvan para el crecimiento de toda la comunidad. Si esto es así –concluye–, la renta básica universal podría entenderse como una garantía de este derecho, como una institución que otorga, de partida, un reconocimiento a todas las personas que forman parte de la comunidad política (vid. J.L. REY PÉREZ, “Renta básica universal”, cit., p. 253).

⁴⁰ De hecho, el que quizás siga siendo a día de hoy el más conocido proponente de la renta básica universal considera que dicha prestación es intrínsecamente incondicionada y que exigir a cambio una contrapartida no encaja en su definición misma (vid. P. VAN PARIJS y Y. VANDERBOGHT, *La renta básica: Una medida eficaz para luchar contra la pobreza*, Paidós, Barcelona, 2006, pp. 70-71).

⁴¹ Vid. Ph. PETTIT, *Republicanism. Una teoría sobre la libertad y el gobierno*, cit., p. 213.

gar algún tipo de subsidio a aquellos que no puedan satisfacer sus necesidades básicas por sí mismos, pero también lo es que este otro tipo de ayudas implican en ocasiones una potestad discrecional por parte de las autoridades que tienen que aprobarlas y concederlas. Por ello, la renta básica tiene que ser incondicional y estar configurada como un derecho, no pudiendo revestir la forma de una donación que pueda retirarse a capricho de un burócrata, ni siquiera a capricho de una mayoría electoral o parlamentaria, pues en este caso al beneficiario le sería negada su libertad como no-dominación por el mismo que supuestamente habría de promoverla, esto es, el estado sustituyéndose así la dominación privada por la dominación pública. Además, al constituirse como un derecho universal visibilizaría la igualdad fundamental: solo algunos dependerán de la renta básica que todos recibirán, pero todos pueden ver que la renta está ahí por si llegan tiempos difíciles⁴².

Ahora bien, desde un punto de vista neorrepublicano una medida como esta no necesariamente tendría que implicar que sus receptores pudieran salir completamente del mercado laboral, sino que sería plenamente compatible con las demandas de la libertad como no-dominación una renta que les permitiera no estar atrapados en un puesto de trabajo particular y optar a otro menos exigente o en el que se sintieran más realizados aunque estuviera peor pagado, o incluso optar por un trabajo a tiempo parcial pero más enriquecedor⁴³.

No obstante, parece razonable concluir que la renta básica universal, si bien es un instrumento adecuado para reducir la dominación en el puesto de trabajo, no puede decirse que sea el instrumento “definitivo”, sino una herramienta más para hacer realidad tal fin. Esto es así porque la cuantía de esta prestación, según las propuestas que se suelen hacer al respecto, permitiría a sus destinatarios subsistir, al asegurárseles unos ingresos mínimos básicos⁴⁴; pero la mayoría de las personas no quieren conformarse con sub-

⁴² Vid Ph. PETTIT, “A Republican Right to Basic Income?”, *Basic Income Studies*, núm. 2 vol. 2, 2007, pp. 2-9.

⁴³ Vid. D. CASASSAS y J. DE WISPELAERE, “Republicanism and the Political Economy of Democracy”, *European Journal of Social Theory*, núm. 19 vol. 2, 2016, p. 288.

⁴⁴ Señalan en este sentido Bertomeu y Raventós que el criterio de la renta básica es al menos el umbral de la pobreza que para la Unión Europea estaría en unos ingresos inferiores al 60% de la mediana de los ingresos de la población. Esto se concretaría en unos 7.741 euros anuales para los mayores de 18 años en el caso de España (M.J. BERTOMEU y D. RAVENTÓS, “Renta básica y renta máxima: Una concepción republicano-democrática”, *Daimon. Revista Internacional de Filosofía*, núm. 18, 2020, p. 204).

sistir, sino que aspiran a un nivel de vida lo más elevado posible que les posibilite realizar sus planes de vida, por lo que necesitan un empleo que les proporcione los ingresos pertinentes para ello. Solo si la renta básica supusiera unos ingresos lo suficientemente elevados como para vivir holgadamente y poder hacer realidad los proyectos que cada uno escogiera, supondría una amenaza creíble para los empleadores.

En este caso, la renta básica permitiría aumentar el bienestar, pero no la libertad en las relaciones sociales y en las laborales concretamente⁴⁵. En efecto, la renta básica no resuelve el problema de la dominación en el puesto de trabajo en sí mismo, todo lo que hace es permitir a los empleados renunciar a su trabajo para buscar otro. Pero a no ser que encuentren un empleo en una cooperativa o que se autoempleen, esta prestación no garantiza que el nuevo trabajo que encontremos sea no dominado; nada impide que mi nuevo jefe sea tan dominante como el anterior.

En los empleos con niveles salariales más bajos sí es posible que la renta básica tuviera un efecto disuasorio para los empresarios, que se verían impelidos a mejorar las condiciones laborales por no encontrar a quienes estuvieran dispuestos a aceptar sus ofertas de empleo, pues se podrían obtener unos ingresos similares gracias a la renta básica, pero tal efecto disuasorio no se daría necesariamente en aquellos trabajos cuyo salario fuera mucho mayor que esta prestación. E incluso en aquellos casos, el empresario podría verse obligado a aumentar el sueldo para que el empleo fuera más atractivo, pero no a modificar las condiciones laborales y a eliminar las relaciones de dominación.

Es por estas razones por lo que algunos neorrepublicanos son de la opinión de que como medio para emancipar a los trabajadores, la renta básica es insuficiente, e incluso hay quien llega a sostener que es potencialmente contraproducente, porque se centra esencialmente en incrementar el poder individual de negociación, pero no promueve directamente la reducción de las prerrogativas del empleador ni una transformación de unos sistemas jurídicos que permiten una gran desigualdad en las relaciones laborales.⁴⁶

Por ello, hay quienes concluyen –como Lazar– que aunque la renta básica universal puede ser un buen primer paso en la lucha por la mitigación de

⁴⁵ Vid. D. CASASSAS MARQUÉS, J. MARTÍNEZ-CAVA AGUILAR, D. RAVENTÓS PAÑELLA, “Socialismo y renta básica”, cit., 2020, p. 48.

⁴⁶ Vid. A. GOUREVITCH, “The Limits of a Basic Income: Means and Ends of Workplace Democracy”, *Basic Income Studies*, núm. 11 vol. 1, 2016, p. 23.

la dominación en el puesto de trabajo, no pueden descartarse otras medidas como, por ejemplo, la democratización de la gestión de las empresas⁴⁷. Esta medida es más controvertida y no cuenta con un respaldo tan mayoritario como la anterior, pero parece interesante explorarla aquí sucintamente.

4. LA EMPRESA DEMOCRÁTICA

Si bien es cierto que en la tradición republicana la participación no es considerada por lo general un bien intrínsecamente valioso, sino que tiene un carácter instrumental, no obstante se concibe como un mecanismo imprescindible de protección frente a la dominación por parte de los poderes públicos –junto a otros como la separación de poderes, por ejemplo–. Esto es así porque gracias a la participación política, activa y vigilante, se podrá asegurar que las normas y su aplicación no sean arbitrarias y que los intereses de todos los ciudadanos –y no solo los de los más pudientes– sean tenidos en cuenta en el proceso legislativo y en la acción política en general. Trasladada esta máxima al mundo del trabajo, los defensores de la democratización de la empresa aducen que los empleados deberían tomar parte en la elaboración de las regulaciones internas de las compañías y en la toma de decisiones en general para asegurarse de que tanto unas como otras no sean arbitrarias⁴⁸.

Por su parte, según Hsieh, una empresa democrática sería aquella en la que a los empleados se les reconoce institucionalmente el derecho a participar en su administración y a determinar, por sí mismos o conjuntamente con los directivos o los propietarios, su regulación interna y su dirección estratégica⁴⁹. Ahora bien, los modelos de participación y control abarcales bajo esta amplia definición son muy variados y, en efecto, existen grandes diferencias entre las propuestas formuladas al respecto. Así, por ejemplo, hay quienes proponen el control exclusivo y directo de la empresa por parte de todos los que trabajan en ella, como en el caso de algunas cooperativas, en tanto que otros apuestan por un sistema de co-determinación en el que los

⁴⁷ Vid. O. LAZAR, "Work, Domination, and the False Hope of Universal Basic Income", *Res Publica*, published online 22 October 2020.

⁴⁸ Vid. I. GONZÁLEZ RICOY, "The Republican Case for Workplace Democracy", *Social Theory and Practice*, 2014, vol. 40, núm. 2, p. 245.

⁴⁹ Vid. N. HSIEH, "Justice in Production", *The Journal of Political Philosophy*, núm. 16 vol. 1, 2008, p. 82. En la literatura anglosajona se utiliza el término "workplace democracy", que en este trabajo se ha adaptado como "democracia en la empresa", "democratización de la empresa" o "empresa democrática", según el contexto.

empleados compartan el control de la compañía con los directivos o los accionistas –por citar solo dos de las posturas seguramente más habituales–⁵⁰.

No obstante, lo que las distintas propuestas tienen en común es que representan modelos alternativos a las relaciones laborales convencionales en la medida en que otorgan a los empleados algún tipo de participación en la toma de decisiones sin exigírseles ningún título de propiedad en la misma.

Este debate en relación a la democratización de las empresas que “en tiempos fue un “grito de guerra” entre los trabajadores y un tema de investigación principal entre los ámbitos de las relaciones industriales, la economía laboral y la filosofía política” pero que “poco a poco fue languideciendo en su interés por parte tanto de los académicos como de los políticos y los trabajadores”⁵¹ ha resurgido en los últimos años, alentado por algunos teóricos que han constatado que la expansión de la democracia a nivel político que se ha producido en las últimas décadas no se ha visto acompañada por una similar extensión en otros ámbitos, particularmente el laboral⁵². Y, sin embargo, no cabe duda de que en ocasiones las decisiones de una empresa influyen en las vidas de sus empleados tanto como las decisiones de los gobiernos, de que los directivos tienen casi tanto poder sobre los trabajadores como las autoridades públicas sobre los ciudadanos ni de que, en fin, las grandes empresas pueden llegar a influir en la sociedad tanto como los Estados.

Precisamente, la justificación más extendida de la democratización de las empresas es la que en la literatura anglosajona se suele denominar el “parallel-case argument”, esto es, la que se basa en la existencia de una analogía entre empresas y Estados debido a las similitudes existentes entre ellos, sobre todo en relación con el ejercicio del poder y los efectos internos de las decisiones, lo cual implicaría –según sus proponentes– que cualquier argumento contra la democracia en la empresa fuera también de aplicación a la democracia política y viceversa, trasladando el debate sobre la deseabilidad de la democracia en la empresa a la esfera política, en la que se da por supuesta la deseabilidad de la democracia⁵³.

⁵⁰ Vid. I. GONZÁLEZ RICOY, “The Republican Case for Workplace Democracy”, cit., p. 232.

⁵¹ I. GONZÁLEZ RICOY, “Firms, States, and Democracy”, cit., p.33.

⁵² González Ricoy escribía en 2014 que a raíz de la gran recesión que se acababa de vivir se había despertado de nuevo el interés por la democratización de las empresas, seguramente, por la gran resiliencia que las cooperativas habían demostrado ante la crisis (vid. I. GONZÁLEZ RICOY, “The Republican Case for Workplace Democracy”, cit., p. 232).

⁵³ Vid. I. GONZÁLEZ RICOY, “Firms, States, and Democracy”, cit., p.34. Un interesante y pormenorizado trabajo sobre las objeciones a la analogía empresa-estado y las re-

Seguramente sea Robert Dahl quien ha formulado la versión más célebre de este argumento con estas conocidas palabras: “si la democracia está justificada para gobernar el Estado, entonces debe también estar justificada para gobernar las empresas; y decir que no está justificada para gobernar las empresas significa afirmar que no está justificada para gobernar el Estado”⁵⁴. La idea que subyace aquí es la ya anunciada analogía entre la empresa y el Estado en virtud de la cual si consideramos que todos los individuos son iguales, en tal caso es indudable que se les ha de reconocer el derecho a ser gobernados de manera democrática, no sólo en el ámbito de la comunidad política, sino también en otros tipos de asociación humana⁵⁵.

Se suele aducir, sin embargo, en detrimento del argumento de la analogía que la sujeción de los ciudadanos a las normas del Estado es obligatoria en contraste con la supuesta voluntariedad de la sujeción a las normas de la empresa para la que trabajan. Sin embargo –como ya se ha discutido–, no se puede decir que en la mayoría de los casos los empleados permanezcan en una empresa de manera verdaderamente voluntaria, pues solo una minoría puede permitirse dejarla cuando no esté conforme con sus condiciones laborales.

También se alega que los poderes coactivos de los directivos de las empresas son sustancialmente distintos de los del Estado, tanto en su alcance como en su magnitud; en alcance porque su ámbito es más reducido, pues el Estado puede controlar muchos más aspectos de nuestras vidas; en magnitud, porque el Estado es el único que puede recurrir legítimamente incluso a la violencia para hacer cumplir sus decisiones, por lo que su poder es inigualable. La réplica, por su parte, asegura que es posible sostener que los empleadores, en el caso de que sus instrucciones sean contravenidas, tienen la potestad de aplicar sanciones tan severas a sus empleados como muchas de las sanciones penales y administrativas, hasta el punto de que la más severa sanción, el despido, que potencialmente condena a los trabajadores a la

puestas a las mismas se puede encontrar en H. LANDEMORE e I. FERRERAS, “In Defense of Workplace Democracy: Towards a Justification of the Firm-State Analogy”, *Political Theory*, núm. 44, 2016.

⁵⁴ R. DAHL, *A Preface to Economic Democracy*, University of California Press, Berkeley, 1985, p. 111.

⁵⁵ No obstante, Dahl es consciente de que, aunque este argumento es aplicable a la comunidad política, donde la igualdad se impone a la propiedad privada, no necesariamente es aplicable a nivel de las múltiples asociaciones que existen dentro de la misma comunidad política democráticamente organizada. Para que en el caso de las empresas fuera posible una igualdad estricta, estas tendrían que ser propiedad de los trabajadores.

exclusión social, es en algunos aspectos más dura que la mayor parte de las sanciones estatales, que rara vez implican la expulsión de la comunidad política o la exclusión de los ciudadanos de su relación con el estado (lo que se conoce como muerte civil)⁵⁶.

Pero los argumentos que aquí nos interesan son los esgrimidos por aquellos teóricos neorrepblicanos que han contribuido al resurgir del movimiento en pro de la democratización de las empresas arguyendo que es necesaria para evitar la dominación, así como para acrecentar la igualdad⁵⁷ e incluso para fortalecer y mejorar la democracia política⁵⁸. Aducen estos que es preciso un sistema de límites a la discrecionalidad de los directivos de las empresas para que no puedan interferir arbitrariamente en las vidas de los empleados y para que se aseguren los derechos de estos, así como una relación de igualdad con sus empleadores, pero entienden que para tal fin no es suficiente con la legislación laboral –si bien esta es necesaria–, por lo que abogan por la instauración de estructuras democráticas dentro de las empresas pues, de este modo, mediante su intervención en los procesos de toma de decisiones, los trabajadores tendrían capacidad para oponerse a medidas excesivamente autoritarias o arbitrarias de los empleadores.⁵⁹

Y esto es así porque no parece factible regular anticipadamente todas las posibles situaciones que pueden surgir en la actividad empresarial o laboral, ni quizás sería tampoco deseable, pues daría al traste con la flexibilidad necesaria para hacer frente a las vicisitudes e imprevistos que vayan surgiendo en un proceso de producción o en unas actividades económicas que con frecuencia requerirán que los trabajadores alteren sus rutinas⁶⁰. Por eso, para este sector del neorrepblicanismo garantizar a los trabajadores su participación en la gestión y administración de la empresa estaría justificado en orden a minimizar las posibilidades de que en aquellos ámbitos que no estuvieran

⁵⁶ Vid. I. GONZÁLEZ RICOY, “Firms, States, and Democracy”, cit., p. 42.

⁵⁷ Vid. I. GONZÁLEZ RICOY, “The Republican Case for Workplace Democracy”, cit., p. 234. Quien encuentra sorprendente que los filósofos políticos contemporáneos no hayan prestado atención a cuestiones relacionadas con el ámbito laboral teniendo en cuenta que los trabajadores pasan casi un tercio de sus vidas adultas en sus puestos de trabajo y que sus empleos afectan en gran medida a su bienestar.

⁵⁸ Vid. B.H. MCDONNELL, “Employee Primacy, or Economics Meets Civic Republicanism at Work”, *Legal Studies Research Paper Series, Research Paper n° 06-06*, University of Minnesota Law School, 2006, p. 4.

⁵⁹ Vid. K.P. SCHAFF, “Democratic Rights in the Workplace”, cit., p. 402.

⁶⁰ Vid. I. GONZÁLEZ RICOY, “Ownership and control rights in democratic firms. A republican approach”, *Review of Social Economy*, núm. 78 vol. 3, 2019, p. 7.

jurídicamente regulados quedaran resquicios para la interferencia arbitraria que resultara en que los intereses de los empleados se vieran significativamente afectados.

Un argumento adicional que suelen aducir los partidarios de la democratización de la empresa es que tal medida contribuiría a lograr una mayor igualdad entre los ciudadanos. Esto es así porque –como ya opinara Dahl⁶¹– las desigualdades en la riqueza y los ingresos en países como los Estados Unidos están causadas por dos factores: una fuerte concentración de la propiedad y unas remuneraciones muy elevadas de los altos ejecutivos de las grandes empresas que adoptan sus decisiones con total independencia de cualquier control externo eficaz⁶². En este sentido –aducen aquellos–, un sistema de autogobierno de las empresas establecería una tabla salarial más equitativa, manteniendo a raya los salarios y bonificaciones de los ejecutivos; evidentemente –conceden– esto no sería suficiente para crear una sociedad perfectamente justa, pero sí una con un nivel de justicia distributiva muy superior al actual.

Y una tercera ventaja de la democratización de las empresas que se reitera desde determinadas posiciones neorrepublicanas tiene que ver con la creciente desafección ciudadana en las democracias occidentales, por entender que medidas de este tenor mejorarían la cantidad y la calidad de la participación ciudadana en la esfera política⁶³.

Sostiene en esta línea Schaff que en nuestro tiempo “los individuos experimentan una disonancia cognitiva entre la política democrática y la organización del trabajo antidemocrática: se espera que los ciudadanos participen en elecciones democráticas pero que trabajen en empresas jerárquicas”: así,

⁶¹ Vid. R. DAHL, *La democracia económica. Una aproximación*, Editorial Hacer, Barcelona, 2002, p. 126. Es cierto que las razones de Dahl para defender la democratización de las empresas son, a primera vista, diferentes a las de los neorrepublicanos, pues aquél tiene en mente la justicia redistributiva en tanto que estos lo ven como un instrumento para hacer realidad la no-dominación de los trabajadores. Sin embargo, los argumentos de Dahl son asumibles, en mi opinión, por los neorrepublicanos ente otras razones porque a mayor igualdad menor dominación.

⁶² De esta misma opinión es McDonnell, quien asegura que las empresas controladas por los trabajadores generan menos desigualdad porque las diferencias salariales suelen ser menores que en las controladas por los accionistas, además de por el hecho de que los beneficios son distribuidos entre todos los empleados y no solo entre los propietarios (vid. B.H. MCDONNELL, “Employee Primacy, or Economics Meets Civic Republicanism at Work”, cit., p. 44).

⁶³ Vid. I. GONZÁLEZ RICOY, “Democratizar la empresa: Un análisis desde la filosofía política”, *Revista de Estudios Políticos*, núm. 148, 2010, p. 52.

a nivel político se espera que participen en procesos de elección de unos cargos públicos que, además, habrán de responder ante ellos por su gestión, en tanto que en el puesto de trabajo, se espera que se muestren sumisos ante una autoridad que no tiene que rendirles cuentas⁶⁴.

Por otro lado, se muestra convencido Breen de que si a los empleados se les permitiese involucrarse activamente en el proceso de toma de decisiones empresariales, es indudable que desarrollarían sus capacidades deliberativas y se acostumbrarían a pensar en el bien común, y esa mentalidad es de suponer que la trasladarían a otros ámbitos de la vida, como el político⁶⁵. En cambio, en la empresa autoritaria, donde las decisiones son tomadas por los directivos y los propietarios, se reducen las oportunidades de los trabajadores para deliberar en relación al bien común y para desarrollar sus capacidades políticas y se fomenta una pasividad que socava la sociedad democrática en su conjunto. En sentido contrario, el grado hasta el cual los ciudadanos actúan libre y responsablemente en la esfera política se ve materialmente condicionado por el nivel de libertad y responsabilidad que se les permite en su vida laboral cotidiana. En definitiva, instaurar procedimientos democráticos en las empresas podría ser un instrumento óptimo para inculcar una cultura democrática en la ciudadanía, fortaleciendo así la participación cívica y contribuyendo a la estabilidad del sistema democrático⁶⁶.

Por otra parte, entre las objeciones más habituales a la democratización de la empresa encontramos el argumento de que por motivos de eficiencia y productividad las compañías no pueden quedar en manos de quienes no disponen de los conocimientos técnicos suficientes para hacerlo como es el caso de los trabajadores –o, al menos, de la gran mayoría de ellos–⁶⁷. Una de las respuestas a esta objeción recupera el paralelismo entre empresa y estado para esgrimir que conforme a ese argumento habría que rechazar también la democracia a nivel político y dejar el gobierno de los estados en manos de los más preparados para ello⁶⁸.

⁶⁴ Vid. K.P. SCHAFF, "Democratic Rights in the Workplace", cit., p. 392.

⁶⁵ Vid. K. BREEN, "Freedom, Republicanism, and Workplace Democracy", cit., pp. 470-485.

⁶⁶ Vid. R. FREGA, L. HERZOG Y C. NEUHÄUSER, "Workplace Democracy: The Recent Debate", cit., p. 5.

⁶⁷ González Ricoy cuenta que un directivo de una empresa, cuando se le plantó esta posibilidad respondió: "¿Cómo? ¿y dejar que los monos dirijan el zoo?" (vid. I. GONZÁLEZ RICOY, "Democratizar la empresa: Un análisis desde la filosofía política", cit., pp. 54-56).

⁶⁸ Vid. *ibidem*.

También se puede replicar a esta objeción que no siempre los propietarios de la empresa conocen mejor el funcionamiento que sus empleados, que pasan muchas horas de sus vidas trabajando en ella, por lo que pueden ser fuente de muchas ideas innovadoras y de propuestas de mejora de la productividad si se les escucha. Es cierto que pueden no estar al tanto de cuestiones financieras o estratégicas, pero tampoco suelen estarlo los propietarios, razón por la cual, sobre todo en el caso de las grandes empresas, habitualmente delegan sus decisiones en un cuerpo directivo, lo cual también podría hacerse en una empresa democrática para determinadas tareas específicas que requieran una especial capacitación. Esto es, si bien la democracia participativa puede ser ineficiente, de ello no se sigue que una compañía no pueda ser gobernada como una democracia representativa en la que los trabajadores elijan a los directivos cuyas potestades en relación a los trabajadores encuentren, además, unos límites legales.

Es más, hay quienes –como McDonnell⁶⁹– son de la opinión de que una empresa democrática es más productiva que una convencional porque, según su parecer, hay mucha evidencia científica que sugiere que los individuos se sienten mejor si se les permite tomar decisiones que afectan a sus vidas y esto es, evidentemente, aplicable al ámbito laboral, de modo que los trabajadores satisfechos son más productivos y se implican más en conseguir los objetivos de la empresa. A lo que habría que sumar otras características de las empresas democráticas que se pueden encontrar en las cooperativas, por ejemplo, que contribuirían a aumentar la productividad, tales como el hecho de que los empleados participen en el reparto de los beneficios, la reducción de costos de supervisión y de control de la labor de los empleados o el menor absentismo laboral como consecuencia de la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de los riesgos laborales⁷⁰.

⁶⁹ Vid. B.H. MCDONNELL, “Strategies for an Employee Role in Corporate Governance”, *Legal Studies Research Paper Series, Research Paper n° 12-07*, University of Minnesota Law School, 2012, p. 104.

⁷⁰ Vid. I. GONZÁLEZ RICOY, “Democratizar la empresa: Un análisis desde la filosofía política”, cit., p. 52. Si bien este mismo autor apunta que se han señalado las siguientes ineficiencias productivas inherentes a una empresa de este tipo: los costes asociados a la toma de decisiones de forma democrática, la mayor aversión al riesgo, las rigideces en la contratación, la tendencia a las maximizaciones salariales o las dificultades para atraer capital externo. A lo que se puede sumar el argumento de que algunos trabajadores puede que prefieran trabajar en una empresa tradicional al considerar que sería más eficiente que una democrática y por tanto, sus beneficios y con ellos los salario serían mayores (vid. R. FREGA, L. HERZOG Y C. NEUHÄUSER, “Workplace Democracy: The Recent Debate”, cit., p. 7).

Finalmente, otra de las más frecuentes objeciones a las propuestas de democratización de las empresas es la planteada por quienes entienden que estas han de ser dirigidas por sus propietarios al ser ellos quienes ponen en riesgo su inversión y su capital, además de que el derecho a la propiedad garantiza que cada cual disponga de esta como considere oportuno.

A esto se suele replicar que la democratización de una empresa no implicaría en ningún caso su expropiación o que la propiedad de la misma pasara a los empleados, sino que seguiría en manos de sus propietarios quienes también continuarían recibiendo los rendimientos de su inversión. Además, hay que recordar –como hace González Ricoy⁷¹– que el derecho de propiedad no se puede considerar como una “carta de triunfo” frente al Estado puesto que es, precisamente, la intervención estatal la que habilita institucionalmente y protege mediante coacciones y a cargo del erario público los derechos de propiedad. Y también nos recuerda en relación a este punto que la esfera productiva ya está de algún modo democratizada, en el sentido de regulada públicamente mediante la legislación laboral. Razones como esta son las que llevan a Dahl a sostener que el demos y sus representantes están autorizados para decidir por medio del proceso democrático cómo se debe concretar la propiedad y controlar las empresas con el objeto de alcanzar, en la medida de lo posible, valores como “la democracia, la equidad, la eficacia, el cultivo de las cualidades humanas deseables y el acceso al mínimo de recursos personales que resulten necesarios para una buena vida”⁷².

5. LA EMPRESA REPUBLICANA

Sin embargo, no todos los neorrepublicanos preocupados por mitigar la dominación en el ámbito laboral apuestan por la democratización de las empresas, sino que también los hay que son de la opinión de que no es preciso llegar tan lejos para lograr tal objetivo⁷³ –aparte del hecho de que no pare-

⁷¹ Vid. I. GONZÁLEZ RICOY, “The Republican Case for Workplace Democracy”, cit., p. 245.

⁷² R. DAHL, *La democracia económica. Una aproximación*, cit., p. 76.

⁷³ Así lo dice también González Ricoy: “Ahora bien, aunque la relación se pueda entender en este modo, ello no implica que deba ser democratizada puesto que si de lo que se trata es de proteger al segundo frente a los posibles abusos del primero, entonces existen mecanismos adicionales a la democracia en la empresa que pueden resultar más efectivos para ello. Por ejemplo, mediante la ampliación de las protecciones, tales como el salario mínimo, las limitaciones en el horario laboral, etc. recogidas en la legislación laboral. Por otra, mediante

ce un objetivo factible hoy por hoy-. Además de que el mero hecho de que una empresa sea gestionada de modo democrático no asegura por sí mismo que se elimine cualquier supuesto de dominación sobre sus empleados, pues también en este tipo de compañías habrá cadenas de mando en las que es posible que se establezca algún espacio para el ejercicio de la interferencia arbitraria⁷⁴ -esta es la razón por la cual, a nivel político, a la hora de eliminar la dominación no solo se requiere un sistema democrático, sino también un catálogo de derechos fundamentales⁷⁵-.

Precisamente por ello, algunos representantes de esta doctrina plantean (con diferentes matices) la instauración de lo que Hsieh ha denominado "workplace republicanism"⁷⁶. Esta propuesta incluye dos elementos básicos: por un lado, el desarrollo de una amplia legislación laboral que otorgue a los trabajadores un número significativo de derechos, creando una especie de *rule of law* en el ámbito laboral⁷⁷ y, por otro, la instauración de mecanismos para que los trabajadores puedan cuestionar las decisiones de los empresarios que tengan un carácter arbitrario.

la ampliación de las provisiones de bienestar y la mejora del poder de negociación de los trabajadores, de modo que estos dispongan de una opción de salida real. Y por último mediante formas institucionales alternativas a la democracia en la empresa pero quizás más efectivas en la protección de los trabajadores frente a los potenciales abusos de poder como, por ejemplo, la existencia de sindicatos fuertes y efectivos" (I. GONZÁLEZ RICOY, "Democratizar la empresa: Un análisis desde la filosofía política", cit., p. 63). Y también McDonnell plantea que en lugar de la democracia en las empresas, es suficiente que los empleados cuenten con sistemas eficaces de representación (vid. B.H. MCDONNELL, "Employee Primacy, or Economics Meets Civic Republicanism at Work").

⁷⁴ Vid. D. JACOB y C. NEUHÄUSER, "Workplace Democracy, Market Competition and Republican Self-Respect", *Ethical Theory and Moral Practice*, núm. 21, 2018, p. 934.

⁷⁵ Además de que, como plantea Anderson, del mismo modo que si el control de una empresa lo tienen únicamente los propietarios, es probable que los intereses de los trabajadores no estén debidamente protegidos, se puede aventurar que si fueran los trabajadores quienes tuvieran la última palabra en las decisiones empresariales, los intereses de los propietarios podrían verse perjudicados. Es menester, por tanto, idear un sistema de gobierno de la empresa que represente y proteja los intereses de unos y de otros, esto es, aplicar a este ámbito la antigua doctrina republicana del gobierno mixto (vid. E. ANDERSON, "Equality and Freedom in the Workplace: Recovering Republican Insights", *Social Philosophy and Policy*, núm. 31 vol. 2, 2015, p. 68).

⁷⁶ Vid. N. HSIEH, "Rawlsian Justice and Workplace Republicanism", *Social Theory and Practice*, vol. 31, núm. 1, 2005.

⁷⁷ De ahí que otros autores denominen a esta propuesta como "workplace constitutionalism".

El primer tipo de propuestas tendrían como finalidad establecer el rango de interferencia a la que se pueden someter a los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral y limitar significativamente la discrecionalidad del empleador en los casos en los que esto no sea factible. Una de las medidas más obvias en este sentido consistiría en que en el contrato de trabajo se definiera del modo más detallado y preciso posible las condiciones laborales y las funciones a realizar por el trabajador⁷⁸, lo que reduciría el margen de discrecionalidad del empresario en relación a estos aspectos y con ello su margen de interferencia arbitraria⁷⁹. Sin embargo, hay que dar la razón a Lazar cuando advierte de que ningún contrato puede legislar todo lo que sucede día a día, minuto a minuto en el trabajo, y en la medida en que la autoridad residual para interpretar esas lagunas contractuales permanezca en las manos de los empleadores, los trabajadores estarán dominados por aquellos⁸⁰. Y tampoco es posible –como es obvio y ya se ha comentado– que todas las posibles contingencias que acontecen en el desarrollo de la actividad económica y en las relaciones laborales en cualquier empresa pueden ser reguladas por la legislación laboral, pues siempre va a quedar un mayor o menor margen de discrecionalidad, pero, es más, aún si ello fuera posible, no sería deseable pues, como señala Lovett⁸¹, la estructura regulatoria sería tan densa e intrusiva que el Estado, sin duda, se convertiría él mismo en una gran fuente de dominación. A lo que habría que añadir las ya referidas razones de eficiencia por las que se requiere determinadas relaciones de jerarquía, si bien esto no necesariamente tiene que traducirse en que los empresarios ejerzan un poder arbitrario sobre sus trabajadores que les faculte para darles cualquier tipo de orden o de instrucción⁸².

⁷⁸ Vid. D. CABRELLI y R. ZAHN, “Civic Republican Theory and Labour Law”, cit., p. 13.

⁷⁹ Vid. I. GONZÁLEZ RICOY, “Democratizar la empresa: Un análisis desde la filosofía política”, cit., p. 63. Quien también opina, en la línea de lo ya indicado anteriormente, que la relación contractual entre empleador y empleado en una economía capitalista puede ser definida como una relación de poder, en la cual el empleador está en condiciones de interferir arbitrariamente, mediante la imposición de amenazas, en las acciones del empleado allí donde los términos de la relación no han sido especificados en el contrato laboral.

⁸⁰ Vid. O. LAZAR, “Work, Domination, and the False Hope of Universal Basic Income”, *Res Publica*, published online 22 October 2020.

⁸¹ Vid. F. LOVETT, *A General Theory of Domination and Justice*, Oxford University Press, 2010, pp. 197-200.

⁸² Vid. E. ANDERSON, “Equality and Freedom in the Workplace: Recovering Republican Insights”, cit., p. 61.

De este modo, el reto que se plantean sus proponentes es diseñar formas institucionalizadas de protección que permitan ciertos márgenes para el ejercicio de la discrecionalidad por parte de los empresarios pero que al mismo tiempo amparen a los trabajadores frente la interferencia arbitraria⁸³. Esto es, se trataría de proteger a los empleados contra las interferencias arbitrarias sin excluir la posibilidad de interferencia no arbitraria⁸⁴ porque –señala González Ricoy⁸⁵– los republicanos no deberían preocuparse por la interferencia de los empleadores sobre los trabajadores, lo cual además es inevitable, siempre que esta sea adecuadamente controlada, de modo que se asegure que el empleador se va a ver obligado a tener en cuenta los intereses del empleado.

Ahora bien, ¿cuándo una interferencia puede considerarse arbitraria y cuándo no? Podemos seguir en este punto a Hsieh⁸⁶, quien sostiene que es posible establecer, al menos, tres categorías de decisiones que pueden afectar a los empleados. Por un lado, estarían aquellas decisiones que implican que un trabajador debe realizar tareas concretas de forma puntual, tales como desplazarse a otra ciudad para hacer alguna gestión en favor de su empresa o hacer horas extras en un momento dado para dar respuesta a una repentina demanda del producto de la empresa; este tipo de decisiones requerirá que el empleado reajuste su propio horario, lo que puede afectar negativamente a sus compromisos y proyectos personales fuera del trabajo. La segunda categoría incluye aquellas decisiones que tienen que ver con el salario, la promoción dentro de la empresa o las condiciones de trabajo, especialmente las relacionadas con la seguridad laboral. Y están, en fin, las decisiones que no se toman directamente en relación con un trabajador, pero que le afectan igualmente, como la decisión de llevar a cabo una reorganización de la empresa que conlleva el despido de algunos de sus empleados o de trasladarla a otro lugar, con las implicaciones personales que ambas medidas implican.

En todos estos casos, a juicio de Hsieh, estas decisiones, aún si han sido tomadas escrupulosamente conforme a los procedimientos internos de la empresa, podrían considerarse como un supuesto de interferencia arbitraria si no están plenamente justificadas y no responden a los intereses de los

⁸³ Vid. K. BREEN, “Freedom, Republicanism, and Workplace Democracy”, cit., pp. 470-485.

⁸⁴ Vid. N. HSIEH, “Rawlsian Justice and Workplace Republicanism”, cit., pp. 134-135.

⁸⁵ Vid. I. GONZÁLEZ RICOY, “The Republican Case for Workplace Democracy”, cit., pp. 238-239

⁸⁶ Vid. N. HSIEH, “Rawlsian Justice and Workplace Republicanism”, cit., pp. 122-123.

trabajadores –no necesariamente a nivel individual, sino considerados en su conjunto y a largo plazo–.

Y es aquí cuando entraría en juego el segundo elemento constitutivo de la doctrina del “workplace republicanism”. El derecho laboral y la regulación pormenorizada del contrato de trabajo, dentro de lo posible y de lo aconsejable, se complementaría con la instauración de mecanismos de disputa de las decisiones empresariales en relación a la organización y las condiciones de trabajo por parte de los empleados una vez que estas ya han sido adoptadas –se trataría, por tanto, de unas facultades de control *ex post* en lugar de *ex ante*–.

Aducen al respecto sus proponentes –algo se ha dicho ya al respecto– que, conforme a la versión de Pettit, la esencia del republicanismo cívico y su estrategia para reducir la dominación no está tanto en la participación política de los ciudadanos –con ser esta imprescindible–, sino sobre todo en la restricción del ejercicio estatal del poder discrecional y la garantía del derecho del ciudadano a disputar⁸⁷ las decisiones tomadas por los poderes públicos; y esta misma estrategia es la que proponen que se implemente en el ámbito laboral⁸⁸. Compara Breen, al respecto, la democracia en el puesto de trabajo con el ejercicio de la libertad positiva, la cual no forma parte esencial de la tradición republicana⁸⁹, en tanto que el derecho a disputar las decisiones empresariales sería más acorde con la concepción republicana de la libertad como no-dominación⁹⁰.

Así, la diferencia entre una empresa democrática y una empresa republicana estaría, a grandes rasgos, en que la segunda no implica un control efectivo de las decisiones empresariales por parte de los empleados, ni siquiera que participen en el momento en que estas decisiones son tomadas, sino que es suficiente con que se les reconozcan ciertos derechos que les protejan frente a las decisiones arbitrarias del empleador⁹¹, así como que se les garantice

⁸⁷ El término utilizado por Pettit para esta figura es “contestation” y “to contest” que yo traduciré como “disputabilidad” y “disputar”, siguiendo a Toni Domènech en su traducción de Ph. PETTIT, *Republicanism. Una teoría sobre la libertad y el gobierno*.

⁸⁸ Vid. N. HSIEH, “Rawlsian Justice and Workplace Republicanism”, cit., pp. 134-135.

⁸⁹ En efecto, escribe Pettit que “lo que se requiere para que no haya arbitrariedad en el ejercicio de un determinado poder no es el consentimiento real a ese poder, sino la permanente posibilidad de ponerlo en cuestión, de disputarlo” (Ph. PETTIT, *Republicanism. Una teoría sobre la libertad y el gobierno*, cit. p. 91).

⁹⁰ Vid. K. BREEN, “Freedom, Republicanism, and Workplace Democracy”, cit., pp. 470-485.

⁹¹ R. FREGA, L. HERZOG Y C. NEUHÄUSER, “Workplace Democracy: The Recent Debate”, cit. pp. 4-5.

que su voz será oída y su opinión tenida en cuenta a través de diferentes mecanismos institucionales, de modo que puedan cuestionar, rebatir e incluso impugnar las decisiones empresariales sobre la organización de la actividad empresarial o las condiciones laborales y a hacerlo sin temor a ser amenazados o represaliados.

Este derecho debería poder ejercerse en todos los niveles de la gestión empresarial, si bien tomando diferentes formas en cada caso. Así, por ejemplo, Hsieh sugiere que el derecho individual de los trabajadores de someter sus quejas o reclamaciones a un proceso de arbitraje podría considerarse un mecanismo suficiente de disputa al nivel del día a día de la actividad laboral; el derecho a hacerlo de forma colectiva podría ser adecuado para asuntos concernientes a las condiciones laborales; y la oposición a las decisiones tomadas al nivel más alto podría manifestarse de modo más eficaz a través de la representación de los trabajadores en la junta directiva de la empresa.

En cualquier caso, la forma paradigmática para ejercer el derecho a disputar las decisiones empresariales sería colectivamente, a través de los sindicatos, pues al tener que enfrentarse a los trabajadores como colectivo en lugar de individualmente, la capacidad del empleador de interferir arbitrariamente se reduce en gran medida⁹², si bien esto no excluiría el derecho de los empleados a expresar sus discrepancias de forma individual garantizándoseles, en este caso, protección frente a posibles represalias por parte del empleador.

El problema, como reconocen Bogg y Estlund o Cabrelli y Zahn⁹³, por ejemplo, es que este derecho a disputar las decisiones empresariales es muy abstracto y ellos mismos confiesan que no conocen ningún sistema legal que lo reconozca y lo proteja como tal, es más, ni tan siquiera ha sido concretado en las diferentes propuestas teóricas que se han hecho al respecto⁹⁴.

⁹² Vid. G.M. SHARRATT, "Free at work, free from work: Nondomination, unions, and basic income", *Journal of Labor and Society*, núm.22, 2019, p. 614.

⁹³ Vid. D. CABRELLI y R. ZAHN, "Theories of Domination and Labour Law: An Alternative Conception for Intervention?", cit., pp. 339-364.

⁹⁴ Vid. A. BOGG y C.L. ESTLUND, "Freedom of Association and the Right to Contest: Getting Back to Basics", *Public Law and Legal Theory Research Paper Series, Working Paper n° 13-81*, New York School of Law, 2013.

6. CONCLUSIONES

Aunque no todos los comentaristas –ni siquiera todos los autores que se consideran a sí mismos neorrepublicanos– coinciden en este punto, en mi opinión el fin último de esta doctrina es hacer realidad el ideal de la no-dominación, esto es, diseñar una sociedad en la que todos y cada uno de sus integrantes sea verdaderamente libre en el sentido republicano del término. Todas las demás propuestas que durante siglos han sido formuladas por los representantes de esta tradición de pensamiento, tales como la incentivación de una participación política activa o la promoción de la virtud cívica serían indudablemente valiosas e incluso imprescindibles, pero cabe concebirlas como instrumentales para el logro de la erradicación de la dominación –esto es, de la interferencia arbitraria en las decisiones de cada individuo– tanto en el ámbito público como en el ámbito –o, mejor, los ámbitos– privado.

En relación a la esfera pública, afortunadamente se puede afirmar que las relaciones de dominación se han reducido en gran medida, al menos en los países democráticos. Sin embargo, y aunque también se ha avanzado en esta línea en la esfera de lo privado, aún existen espacios donde los individuos están expuestos a la interferencia arbitraria, como es el caso del ámbito laboral. En este sentido, creo que son acertadas las palabras de Watkins cuando escribe que “el puesto de trabajo se destaca como un lugar con riesgos de dominación que surgen cuando en una relación jerárquica la parte poderosa abusa de su poder extendiéndolo más allá de su propósito reconocido y legítimo”⁹⁵.

Indudablemente, también en este terreno ha habido significativos avances en los últimos tiempos como consecuencia del desarrollo de la legislación laboral, gracias a medidas tales como las relativas al despido improcedente, el salario mínimo, la regulación de la jornada laboral o los derechos sindicales, entre otras, que limitan la dependencia del empleado respecto al empleador y reducen el desequilibrio de poder inherente a las relaciones entre ambos. No obstante, a pesar de ello, la legislación laboral actual sigue sin ser suficiente en determinados casos y por ello es muy relevante que desde el neorrepublicanismo se aporten ideas y propuestas para erradicar, o al menos mitigar, las relaciones de dominación en el puesto de trabajo.

⁹⁵ Vid. D. WATKINS, “Republicanism at Work: Strategies for Supporting Resistance to Domination in the Workplace”, *Spectra. The Aspect Journal*, vol. 4, núm.2, 2015.

Algunas de estas propuestas –si bien por lo general aún no han pasado de meros esbozos que necesitan mayor reflexión y concreción– son las que se ha tratado de exponer en estas páginas, y como la implantación de la renta básica universal, la democratización de las empresas o la instauración de mecanismos de disputabilidad de las decisiones adoptadas por los empleadores. Cada una de ellas tiene sus bondades y podría contribuir en gran medida al objetivo de limitar la dominación en el puesto de trabajo, si bien, haciendo un ejercicio de realismo, quizás sean las procedentes de las tesis del *workplace republicanism* las más factible hoy por hoy.

Así, por un lado, parece evidente que es preciso profundizar en la regulación de las condiciones laborales⁹⁶ –y en la mejora de los instrumentos para que se haga cumplir en todos los casos– pero además parece también acertada la estrategia de promulgar otro tipo de medidas que proporcionen al empleado la capacidad de hacer frente a las decisiones empresariales arbitrarias, esto es, aquellas en las que su voz y sus intereses no se hayan tenido en cuenta⁹⁷ y que pueda hacerlo con la absoluta seguridad de que no va a sufrir represalias por ello.

El reto está en diseñar de forma concreta esas medidas, estrategias e instrumentos que al tiempo que preserven el ejercicio de ciertas potestades discrecionales necesarias para la eficiencia de la empresa, permitan al trabajador ser verdaderamente libre en el sentido republicano, esto es, que sea capaz de mirar a los ojos de su patrón sin motivos para sentir miedo y sin necesidad de rendirle pleitesía.

RAMÓN RUIZ RUIZ
Universidad de Jaén
Campus de Las Lagunillas
23071 Jaén
e-mail: ramonrr@ujaen.es

⁹⁶ Como nos recuerdan Cabrelli y Zahan, precisamente, la finalidad del derecho laboral es hacer realidad una concepción particular de justicia social tal como una sociedad más igualitaria y con menos dominación (vid. D. CABRELLI y R. ZAHN, “Civic Republican Theory and Labour Law”, cit., p. 3).

⁹⁷ Vid. A. BOGG y C.L. ESTLUND, “Freedom of Association and the Right to Contest: Getting Back to Basics”, *Public Law and Legal Theory Research Paper Series, Working Paper n° 13-81*, New York School of Law, 2013.