

**LA GOBERNANZA INTERNA EN EMPRESAS RECUPERADAS POR LOS
TRABAJADORES (ERT): UNA INTERPRETACIÓN TEÓRICA DESDE LOS
RECURSOS DE USO COMÚN (RUC)**

BRAYAN DUVÁN GUANCHA CASANOVA

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS FACEA
PROGRAMA DE ECONOMIA
SAN JUAN DE PASTO
2017**

**LA GOBERNANZA INTERNA EN EMPRESAS RECUPERADAS POR LOS
TRABAJADORES (ERT): UNA INTERPRETACIÓN TEÓRICA DESDE LOS
RECURSO DE USO COMÚN (RUC)**

INFORME FINAL DE TESIS

BRAYAN DUVAN GUANCHA CASANOVA

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al Título de
Economista**

TUTOR

JUAN LEANDRO MUNT

**Prof. Regular del Departamento de Economía
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional de Río Cuarto**

CO-TUTORA

GISELA ANABEL BARRIONUEVO

**Prof. Regular del Departamento de Matemática y Estadísticas
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional de Río Cuarto**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS FACEA
PROGRAMA DE ECONOMIA
SAN JUAN DE PASTO
2017**

“las ideas y conclusiones aportadas en el presente trabajo, son responsabilidad exclusiva de los autores”

Artículo 1 del Acuerdo No. 324 de Octubre 11 de 1966 emanado por el Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Asesor

San Juan de Pasto, 2017

DEDICATORIA

*A Dios a quien debo lo que soy, lo que tengo, y lo que anhelo ser.
A la memoria de mi Madre quien desde donde esta se debe sentir orgullosa.
A todos los trabajadores cooperativistas que cada día luchan y sueñan.*

Brayan Guancha Casanova, 2017

AGRADECIMIENTOS

En este arduo proceso, pero a la vez de mucho aprendizaje, quiero agradecer primeramente a Dios, quien me ha dado la inteligencia, la paciencia y sobre todo la constancia para alcanzar mis objetivos. Asimismo, quiero agradecer infinitamente a mi Padre porque siempre nos acompañó durante este proceso; sus consejos y reprimendas forjaron el camino que estamos transitando. A mi abuela, tías, hermanas, primos y demás familiares, gracias por ser ese complemento perfecto, sin su apoyo, motivación y cariño este informe final de tesis no hubiese sido posible.

De igual manera, quiero dedicar unas líneas, para expresar mi gratitud con el pueblo Argentino, un país de cooperativistas, de luchas sociales; en el cual tuve la dicha y la fortuna de residir durante 4 meses cursando materias de mi carrera de Economía. En esta corta estadía, pero de mucho aprendizaje conocimos grandes personas, que nos enseñaron el verdadero valor de la solidaridad. En este sentido, quiero expresar mi gratitud al Vicedecano de Ciencias Económicas y amigo Raúl Barovero, y al profesor Luis Barovero, gracias por su amistad, colaboración y por esos asados, -sin lugar a dudas tienen la mejor carne del mundo- sin su ayuda y motivación esta tesis no hubiese sido posible.

Quiero también agradecer a la Universidad Nacional de Rio Cuarto por abrirnos sus puertas para la investigación. Asimismo, un sincero agradecimiento a nuestro maestro y amigo Juan Munt quien asumió la ardua tarea de guiarnos durante este proceso, gracias por todo el conocimiento adquirido, por creer en sus estudiantes, por salir de la figura tradicional de profesor y alumno y ser un gran amigo para nosotros. Su confianza, carisma y sobre todo su gran profesionalismo en el área, nos motivó a investigar. Sin su apoyo no hubiera sido esto posible. De la misma forma, agradezco a Gisela Barrionuevo por sus aportes y conocimientos en el desarrollo de esta tesis de grado.

Asimismo, quiero agradecer a todos los trabajadores de las Empresas Recuperadas de la Ciudad de Rio Cuarto, -a quien dedicó gran parte de este trabajo- en especial a la Cooperativa 29 de Mayo, a la “Negra”, al “Yaco”, el “Carnicero”, la “Mary”, “Iris”, “Maxi”; gracias a ustedes aprendí que si se puede trabajar de manera cooperativa; buscando siempre el bienestar colectivo.

Finalmente, quiero agradecer a mis dos jurados de tesis acá en Colombia; Antonio Bastidas y Vicente Figueroa; gracias por sus aportes y colaboración que fue de gran importancia para llegar al informe final de tesis.

RESUMEN

El estudio de la explotación de los recursos de uso común adelantado por autores como Ostrom, ha sido encaminado con mayor profundidad hacia el estudio de los recursos naturales. No obstante, se hace necesario extender esta línea de investigación hacia el campo empresarial como lo señalaron autores como Sachetti y Tortia, quienes analizan las cooperativas bajo el enfoque de los RUC, posibilitando enriquecer el estudio de este tipo de organizaciones gestionadas democráticamente; las cuales hasta el momento no poseen una trayectoria consolidada; en contraposición , con las que adoptan estructuras jerárquicas -tal como lo identifica la línea de trabajo cimentada sobre los aportes de R. Coase, O. Williamson, entre otros.

ABSTRACT

El estudio de la explotación de los recursos de uso común adelantado por autores como Ostrom, ha sido encaminado con mayor profundidad hacia el estudio de los recursos naturales. No obstante, se hace necesario extender esta línea de investigación hacia el campo empresarial como lo señalaron autores como Sachetti y Tortia, quienes analizan las cooperativas bajo el enfoque de los RUC, posibilitando enriquecer el estudio de este tipo de organizaciones gestionadas democráticamente; las cuales hasta el momento no poseen una trayectoria consolidada; en contraposición, con las que adoptan estructuras jerárquicas -tal como lo identifica la línea de trabajo cimentada sobre los aportes de R. Coase, O. Williamson, entre otros.

ÍNDICE

INTRODUCCION	10
1.- MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.1. ÁREA	13
1.2. SUB-ÁREA	13
1.3 TEMAS GENERALES	13
1.4 TEMA ESPECÍFICO	13
1.5. TÍTULO	13
1.6. ANTECEDENTES	13
1.7. PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN	16
1.7.1 Formulación del problema	18
1.8. JUSTIFICACIÓN	19
1.9. OBJETIVOS	20
1.9.1. Objetivo general	20
1.9.2. Objetivos específicos	20
2.2. MARCO CONCEPTUAL	21
3. METODOLOGÍA	22
3.1. TIPO DE ESTUDIO	22
CAPITULO I. LAS EMPRESAS RECUPERADAS POR SUS TRABAJADORES ERT	24
4.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES Y DEFINICIÓN	24
CAPITULO II. LAS EMPRESAS RECUPERADAS POR SUS TRABAJADORES (ERT) INTERPRETADAS BAJO EL ENFOQUE DE LOS RECURSOS DE USO COMÚN RUC: EL PROBLEMA DE GOBERNANZA INTERNA ENTENDIDO COMO UN DILEMA SOCIAL	28
5.1. LAS ERT ENTENDIDAS COMO UN RUC	28
5.2. EL PROBLEMA DE GOBERNANZA INTERNA DE LOS RUC Y LAS ERT COMO UN DILEMA SOCIAL: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA TEORÍA CONVENCIONAL DE LA ACCIÓN COLECTIVA (TC) Y LA NUEVA ECONOMÍA INSTITUCIONAL (NEI)	31
5.3. EL PROBLEMA DE GOBERNANZA INTERNA EN EL MARCO DE LA GESTIÓN DE LOS RUC	31

5.4. EL PROBLEMA DE GOBERNANZA DE LAS ERT COMO UN DILEMA SOCIAL: EL DILEMA DE GOBERNANZA INTERNA	42
CAPITULO III. FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE ÉXITO EN LA SOLUCIÓN AL DILEMA DE GOBERNANZA INTERNA: LOS PRINCIPIOS DE DISEÑO EN EL MARCO DE LAS ERT	48
CAPITULO IV: ESTUDIO DE CASO SOBRE LOS PRINCIPALES MECANISMOS QUE PROMUEVEN LA COOPERACION AL INTERIOR DE LA ERT DE LA CIUDAD DE RIO CUARTO, CORDOBA ARGENTINA 2016	54
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFIA Y NETGRAFIA	69
ANEXOS	

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Principios de Diseño Elinor Ostrom	38
Cuadro 2. FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE EXITO EN LA ACCION COLECTIVA DE LAS ERT	49
Cuadro 3. EMPRESAS RECUPERADAS POR LOS TRABAJADORES DE RÍO CUARTO CÓRDOBA ARGENTINA, 2016	55
Cuadro 4. PRESENCIA DE LOS FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE ÉXITO EN LA ACCION COLECTIVA EN ERT FOTOCITA, 2016	56
Cuadro 5. PRESENCIA DE LOS FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE ÉXITO EN LA ACCION COLECTIVA EN ERT RECAPADORA DE RIO CUARTO SOCIEDAD DE HECHO, 2016	57
Cuadro 6. PRESENCIA DE LOS FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE ÉXITO EN LA ACCION COLECTIVA EN ERT COOPERATIVA DE TRABAJO FM LIBRE LIMITADA, 2016	60
Cuadro 7. PRESENCIA DE LOS FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE ÉXITO EN LA ACCION COLECTIVA EN ERT COOPERATIVA DE TRABAJO DE MAYO, 2016	29 62

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis se centró en el estudio de la gobernanza interna de las Empresas Recuperadas por sus Trabajadores (ERT) en Argentina, las cuales generalmente asumen una estructura organizacional y legal acogida dentro de la figura de cooperativas de trabajo. Si bien, este fenómeno en la actualidad ha adquirido relevancia global -dada su creciente influencia en regiones de América Latina y Europa-, corresponde enfatizar que en la actualidad las ERT en Argentina bajo el lema: “Ocupar, Resistir, Producir” se han convertido en un verdadero emblema; particularmente luego de la crisis económica, política e institucional que azotó dicho país en diciembre del 2001. Concretamente, es posible aseverar que el fenómeno de autogestión adquirió tal organicidad, que dio origen al “Movimiento Nacional de Fabricas Recuperadas” y el “Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas”.

Las ERT que surgieron en la Argentina post-crisis tienen más de una década de experiencia, y a pesar de ciertas experiencias fallidas, en su gran mayoría se encuentran consolidadas en el interior del país. Su lugar de mayor influencia radica en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), y el Gran Buenos Aires – conocido también como Conurbano Bonaerense-, pero también se encuentran presentes con asiduidad en provincias del interior del país tales como: Córdoba, Santa Fe y Neuquén, entre otras. Casos emblemáticos de ERT argentinas son: Ex Zanón -hoy FaSinPat- dedicada a la producción de cerámicas, Fábrica Brukman -hoy Cooperativa 18 de Diciembre- dedicada a la producción de textiles, Hotel BAUEN -uno de los hoteles céntricos más emblemáticos de la CABA-, la imprenta Chilavert, e IMPA -Industrias Metalúrgicas y Plásticas Argentina-; entre otras.

Desde una perspectiva histórica es posible aseverar, que el “Movimiento de Empresas Recuperadas por sus Trabajadores” en Argentina se inspira en una forma de organización de la producción en la que los trabajadores son quienes dirigen el proceso -autogestión- luego de la retirada de los patrones, generalmente fraudulenta, en un contexto de crisis. El proceso histórico a través del cual los obreros proceden a ocupar las empresas para inmediatamente ponerse a producir, y de este modo conservar los puestos de empleo, tiene sus orígenes en las ocupaciones de fábricas en Italia en la década de 1920, o en la toma de fábricas a partir del Mayo Francés.

La influencia de este movimiento obrero argentino, tendió a regionalizarse rápidamente por América Latina en la década pasada, cuando existía un contexto político que lo favorecía. A tal efecto, en octubre del 2005 se llevó a cabo el primer encuentro Latinoamericano de Empresas Recuperadas en Caracas, Venezuela con representación de 263 compañías de diferentes países

protagonistas con experiencias similares. En octubre del 2016 se llevó a cabo el segundo encuentro suramericano denominado: “La Economía de los trabajadores” en la ciudad de Montevideo Uruguay, donde participaron delegaciones de diferentes países, quedando como precedente la necesidad de reivindicación que tienen estos movimientos.

En este contexto, y dado que la literatura económica tradicional no posee una trayectoria consolidada en el estudio de firmas que se organizan horizontalmente; en contraposición, con las que adoptan estructuras jerárquicas -tal como lo identifica la línea de trabajo cimentada sobre los aportes de R. Coase, O. Williamson, entre otros-; es que la presente tesis contribuyó con el estudio teórico de la gobernanza interna de las ERT, adentrándose en las particulares circunstancias que definen al “Problema de Acción Colectiva” que acontece en el interior de este tipo de organizaciones gestionadas democráticamente. De este modo, cimentándose en los trabajos de Sacchetti y Tortia -Universidad de Trento, Italia- y de una línea trabajo llevada adelante por docentes-investigadores de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Río Cuarto, se analizó mediante una analogía científica entre las ERT y los Recursos de Uso Común (RUC) las motivaciones e incentivos que afectan a los individuos que llevan adelante procesos de autogestión empresarial.

A tal efecto, la presente tesis retomó estudios realizados previamente por quienes analizan los procesos de autogestión empresarial desde el enfoque de los RUC, dado que a criterio de estos autores dichas investigaciones logran despojarse de la perspectiva de la organización jerárquica, permitiendo una aproximación más realista a la realidad de las empresas auto gestionadas -especialmente las ERT-. Para iniciar el estudio, se abordó dicha problemática desde la óptica de la Teoría Convencional de la Acción Colectiva TC, en la que se supone que los individuos actúan de manera egoísta, es decir, siempre pensando en maximizar su utilidad individual. De esta manera, según estos postulados, los individuos provocan la destrucción del RUC haciendo un uso inadecuado del mismo. En este sentido, si las Empresas Recuperadas pueden ser analizadas como un RUC, se estaría afirmando que estas tienden al colapso, pues se supone que los individuos actúan de manera individual. Sin embargo, gracias al surgimiento de la microeconomía institucional, impulsada por autores tales como E. Ostrom, es posible matizar dicha proposición: puesto que, por un lado los individuos no necesariamente actúan bajo los supuestos del *Homo Economicus* -utilizado como ejes para la acción principios heurísticos de la Racionalidad Limitada-, mientras que por otro lado; los agentes son capaces de auto-producir escenarios que estimulan las acciones cooperativas necesarias para mantener la sostenibilidad de la empresa en el tiempo.

Hecho este recorrido, mediante la presente tesis se propuso estudiar las diversas aristas económicas del Problema de Acción Colectiva de las ERT interpretándolas

como un RUC. Asimismo, se planteó argumentos teóricos que permiten avanzar en el diseño de una analogía científica entre el Problema de Acción Colectiva que acontece en los RUC y la ERT; con el fin de poder reinterpretar las regularidades de los RUC auto-gestionados exitosamente como reglas de juego -o instituciones- que promueven la cooperación al interior de las ERT. Igualmente, se Identificó a través de un estudio exhaustivo de la literatura específica, aquellos factores determinantes de éxito y fracaso en la acción colectiva de las ERT. Por consiguiente, se planteó un estudio de caso de los principales mecanismos de acción colectiva que promueven la cooperación al interior de las ERT de la ciudad de Río Cuarto, Córdoba, Argentina, con el fin de suministrar información valiosa a los trabajadores y a los hacedores de políticas públicas en aras de facilitar la sostenibilidad en el tiempo de las ERT.

Así las cosas, la tesis consta de cuatro capítulos, en el primero se exponen algunas características de las ERT; el contexto en el que surgen, y finalmente se ofrece una definición. En el segundo capítulo se realiza la construcción metodológica de la analogía científica entre el Problema de Acción Colectiva que acontece en los RUC y las ERT; a los fines de poder reinterpretar las regularidades de los RUC auto- gestionados exitosamente, como reglas de juego –o instituciones- que promueven la cooperación al interior de la ERT. En el capítulo tres se identifican a través de un estudio exhaustivo de la literatura específica, aquellos factores internos determinantes del éxito en la acción colectiva de las ERT. En el cuarto y último capítulo, se muestra un estudio de caso de los principales mecanismos de acción colectiva que promueven la cooperación al interior de las ERT de las Ciudad de Rio Cuarto, Córdoba, Argentina. Finalmente, se ofrecen algunas conclusiones y recomendaciones.

1.- MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. ÁREA

Microeconomía

1.2. SUB-ÁREA

Microeconomía Institucional

1.3 TEMAS GENERALES

Gobernanza- Economía Social

1.4 TEMA ESPECÍFICO

Empresas Recuperadas por sus Trabajadores ERT

1.5. TÍTULO

La Gobernanza Interna en Empresas Recuperadas por sus Trabajadores (ERT): una interpretación teórica desde los recursos de uso común (RUC).

1.6. ANTECEDENTES

La Teoría Neoclásica de la Firma presenta serias limitaciones para profundizar en el estudio de la estructura interna de las empresas; resultado de representarlas en sus modelos mediante una función de producción que combina de manera eficiente los insumos productivos -generalmente capital y trabajo- con el fin de producir bienes y servicios. Desde algunos autores críticos, esta es una de las grandes debilidades que el programa macroeconómico tradicional posee, puesto que los procesos internos de la firma son imposibles de analizar, consecuencia de que dicha función adopta la forma de “una caja negra”.

Ante dicha limitación, es como surgen ciertas críticas internas dentro de la corriente principal de la economía desde una línea institucionalista. Al respecto, según Barrionuevo y Munt¹ la Nueva Economía institucional (NEI) considera que los planteamientos realizados por la Teoría Neoclásica de la Firma son reduccionistas y simplificados, pues no logran profundizar en el estudio interno de este tipo de organizaciones.

Los principales estudios de la NEI en materia empresarial estuvieron inspirados principalmente por las obras de Ronald Coase, Douglass North y Oliver Williamson. En este orden de ideas, Coase² en su artículo *The Nature of the Firm* concibe la razón de ser de la Empresa, y la define como un instrumento facilitador de la coordinación de la producción, puesto que su estructura -de naturaleza jerárquica- insta a reducir los llamados *costes de transacción* en la producción de bienes y servicios. Por su parte, fue Douglass North quién logró metodológicamente compatibilizar la microeconomía neoclásica -paramétrica- con la NEI, al enfatizar en que las instituciones son concebidas como reglas formales, normas informales y cláusulas de cumplimiento. Además, explicó cómo estas reglas de juego determinan el volumen de los costes de transacción existentes, a la vez que determinan el nivel de eficiencia que se puede alcanzar en la economía.

En ese orden de ideas, Williamson³ consideró al igual que Coase costos de transacción positivos, desarrollando un abordaje teórico en el cual estudia la empresa no como función de producción, sino como una estructura de gobernanza. De esta manera, desarrolla la economía de los costes de transacción a la cual también llama economía de la gobernanza, parte fundamental de la NEI. En síntesis, la transacción es el objeto de estudio y la gobernanza es entendida como el medio para generar procesos de orden, acuerdos y ganancias mutuas en las transacciones.

En otras palabras, Williamson estudia los problemas de gobernanza interna referentes a la gran empresa capitalista, organizada y estructurada verticalmente a través de instituciones que estructuran una solución de coordinación estable y jerárquica. Concretamente, para este autor los problemas que se generan al

¹BARRIONUEVO, Gisela; MUNT, Juan. Algunos argumentos a favor de la interdisciplinariedad entre la economía y la historia de las empresas. [En línea]. Córdoba-Argentina. 2014. [Consultado el 1 de Diciembre del 2016]. p.114. Disponible en http://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/barrionuevo_bmunt.pdf

²COASE, Ronald. *The Nature of the Firm*. *Económica, New Series*, Vol. 4, No. 16. 1937, pp.386-405. [Citado 1 de Diciembre de 2016]. Disponible en: <http://www.colorado.edu/ibs/es/alston/econ4504/readings/The%20Nature%20of%20the%20Firm%20by%20Coase.pdf> (Traducción propia.)

³GONZALO CABALLERO, Miguez. *Economía de las instituciones: de Coase y North a Williamson y Ostrom*. *Ekonomiaz* N.º 77,2. °, 2011. Universidad de Vigo. España. p. 25.

interior de la misma, son resueltos a través del establecimiento de estructuras verticales que son entendidas como reglas de juego o instituciones que tienen como propósito disminuir los costes de transacción. Según Dixit⁴ las instituciones y la gobernanza son dos conceptos que se encuentran interrelacionados. Define la gobernanza económica como el funcionamiento de las instituciones legales y sociales que sustentan la actividad económica y las transacciones económicas a través del cumplimiento de los derechos de propiedad y el cumplimiento de contratos.

Si bien, son numerosos los autores que estudian la empresa capitalista desde su estructura jerárquica, muchos de ellos con base en modelizaciones de la gran empresa anglosajona; también es necesario destacar los estudios que realizan algunos autores sobre organizaciones constituidas democráticamente, como es el caso de las asociaciones campesinas, empresas familiares, cooperativas, en fin; que no responden a la tipología de la empresa tradicional, y por lo tanto tienen que ser abordadas bajo supuestos distintos al de la gran empresa capitalista.

Considerando lo anterior, algunos estudiosos de empresas como Sacchetti y Tortia⁵ *et al.* Han enfatizado en la necesidad de estudiar diversas tipologías de firmas que no corresponden a la gran empresa capitalista, sino que por el contrario presentan rasgos y características de asociativismo y cooperación entre sus miembros. Estos autores identifican como objetos de estudio a Cooperativas, Empresas Familiares Auto-gestionadas, Asociaciones Campesinas, en fin; que se caracterizan por surgir en un contexto distinto al de la gran empresa tradicional y por lo tanto, es necesario abordarla desde un enfoque diferente al de la empresa organizada jerárquicamente; una línea de investigación que permita entrever los problemas de acción colectiva que surgen al interior de este tipo de organizaciones.

A raíz de lo expuesto, se puede afirmar que fue en la última década donde empiezan a desarrollarse trabajos que intentan analizar a las cooperativas y otras empresas gestionadas democráticamente, a través de la incorporación del Problema de Acción Colectiva en el campo de la NEI. Este es el caso por ejemplo de Berdegú⁶ quien realiza un estudio de empresas asociativas a partir de la Teoría de la Acción Colectiva TC y la Teoría de Juegos para tratar de explicar los problemas inherentes a las mismas.

⁴ Citado en *Ibíd.* p. 17.

⁵SACCHETTI & TORTIA. Citado por CICCIOLO, J, Matías, Las empresas cooperativas como Recursos de Uso común. Un Análisis institucionalista de su gobernanza. Tesis para optar el grado de Licenciado en Economía. Provincia de Córdoba, Argentina. Universidad Nacional de Río Cuarto. Departamento de Economía. 2014.

⁶BERDEGUÉ, Julio. Cooperando para competir. Factores de éxito de las empresas asociativas campesinas. 2000. [Citado 20 diciembre de 2016]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/265206231>

Asimismo, se destacan las investigaciones realizadas por Sachetti y Tortia⁷ quienes a modo general analizaron el desarrollo y establecimiento de reglas por parte de los miembros de la cooperativa, la gestión y la apropiación de los recursos comunes que produce la cooperativa, los comportamientos mutualistas de los cooperativistas, y la aplicación de mezclas de incentivos basados en la reciprocidad de los miembros de la empresa. Según se ha citado, estos autores definen las Cooperativas como un RUC, con el fin de poder abordar el estudio de los incentivos y motivaciones que mueven a que los individuos se auto-gestionen y como se lleva a cabo el proceso de apropiación del excedente generado.

A raíz de lo expuesto anteriormente, la presente tesis se enfocó en las Cooperativas, específicamente en las ERT que en un inicio funcionaron bajo la figura de un patrón, pero que luego pasaron a ser propiedad de los trabajadores y, por lo tanto, su funcionamiento se realiza bajo un esquema horizontal en el que la toma de decisiones se lleva a cabo teniendo en cuenta a todos sus miembros. En otras palabras, son organizaciones gestionadas democráticamente; característica propia de este tipo de firmas, mediante la cual todos los miembros pueden participar de la planificación, diseño y ejecución de todas las actividades que se vayan a llevar a cabo dentro de la empresa.

En suma, la Teoría Neoclásica de la Firma define la empresa como una unidad económica que tiene la capacidad de producir bienes y servicios. Por su parte, la rama más preponderante de la NEI aborda el estudio de la empresa organizada jerárquicamente desde un enfoque microeconómico, destacando la importancia que tienen las instituciones para el análisis económico. Por otro lado, existen también algunos autores que abordan el estudio de organizaciones gestionadas democráticamente como es el caso de las cooperativas; quienes además interpretan estas organizaciones bajo el enfoque de un RUC pues de esta manera es como analizan las motivaciones que llevan a los individuos a auto-organizarse, así como el comportamiento que asumen respecto al excedente generado por este tipo de organizaciones gestionadas democráticamente. Esto último permite arribar al problema de investigación el cual se describe a continuación.

1.7. PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN

La analogía científica entre las ERT y los RUC hace posible analizar los incentivos y motivaciones que guían a los individuos a auto-gestionarse, así como entender el comportamiento que asumen frente al excedente generado. Lo descrito

⁷SACCHETTI, S. & TORTIA, E. New Framework for the Economic Analysis of Cooperative Firms: Self-Defined Rules, Common Resources, Motivations, and Incentives. *Econometría*. Working papers. 2010. p. 2. [Citado 20 de Diciembre de 2016] Disponible en: <http://econometica.it/wp/wp21.pdf> (Traducción propia).

anteriormente, puede evidenciarse según Tortia⁸ desde dos enfoques que resaltan la importancia de los RUC en organizaciones empresariales, dado que se presenta simultáneamente: 1) la acumulación y el uso de los recursos de capital que son comunes a todos los integrantes -baja o nula exclusión- y, 2) la distribución del valor agregado-el cual presenta las características de rivalidad-.

De esta manera, se puede afirmar que las ERT que asumen la forma de cooperativas; pueden ser asociadas teóricamente bajo el enfoque de los RUC. Según Ostrom *et al.*,⁹ las cooperativas pueden ser asimiladas como un RUC de acceso limitado^(*). Admitiendo que las mismas presentan las características distintivas de este tipo de recursos: elevada rivalidad en el consumo y escasa o nula capacidad de exclusión, siendo limitado el número de individuos que pueden acceder al mismo. Para fines de la presente tesis se analizó las ERT como un RUC de acceso limitado.

En consecuencia, al analizar las ERT bajo el enfoque de los RUC se puede establecer un estudio más completo de los problemas de acción colectiva que surgen al interior de este tipo de organizaciones gestionadas democráticamente, en las que las decisiones deben ser tomadas teniendo en cuenta la mayoría de sus miembros, es decir, bajo gestión democrática; siendo susceptibles del surgimiento de fallas de coordinación que se presentan cuando no es posible coordinar los intereses individuales con los colectivos, viéndose frustrado muchas veces el bienestar común. Por tanto, al estudiar la gobernanza interna de este tipo de empresas, no solo es necesario analizar los problemas de acción colectiva que surgen en su interior, sino también identificar aquellos factores que permiten superar dichos problemas y así lograr los resultados colectivos.

⁸TORTIA. C. Ermanno. The firm as a common. The case of accumulation and use of common resources in mutual benefit organizations. N.12. P. 3. University of Trento, Department of economics. 2011. [Citado 25 Diciembre de 2016]. Disponible en: <http://web.unitn.it/files/download/15312/1211tortia.pdf> (Traducción propia)

⁹OSTROM, *et al.* Citado por CICCIOLO. Op. Cit., p.8.

^(*)Según OSTROM, GARDNER Y WALKER 1994 se debe diferenciar entre problemas en recursos de acceso ilimitado y problemas en recursos de acceso limitado. Para el caso de los primeros al ser el recurso de acceso libre; ilimitado, es muy difícil excluir a alguien de su uso. En el caso que un grupo decida cuidar este recurso, llegan agentes externos al grupo que se encargaran de violar las normas acordadas y por ende terminaran sobreexplotando el recurso. En fin, no existen incentivos para preservar el recurso, pues cualquier esfuerzo que se haga, en cualquier momento puede ser arruinado por otros agentes. Para el caso de los problemas de acceso limitado si es posible restringir el uso del recurso a un determinado número de individuos. Por lo cual, existen incentivos para el grupo usuario del RUC pueda invertir en esfuerzos para preservar su cuidado. Sin embargo, esto no quiere decir que los usuarios del RUC de acceso limitado no tengan incentivos para hacer un uso inadecuado del recurso. En fin, para fines de la presente investigación las ERT que son cooperativas de trabajo son analizadas como un RUC de acceso limitado.

Asimismo, la modelización tradicional del proceso de autogestión de este tipo de organizaciones mediante agentes racionales enfatiza en la tendencia al desarrollo de acciones de tipo oportunista - *free rider*-, que desde la óptica de la TC conlleva a una perspectiva pesimista sobre la autogestión. De esta manera, haciendo uso de la analogía planteada como ejercicio metodológico del presente trabajo se arribaría a conclusiones en las cuales las ERT tienden inexorablemente al colapso y, en consecuencia, la autogestión no sería capaz de garantizar su sostenibilidad en el tiempo.

No obstante, Ostrom -bajo una perspectiva de optimismo moderado- ha puesto en manifiesto la necesidad de ampliar la TC de los RUC, al dar pruebas fehacientes de que existe un número considerable de casos en los cuales, mediante arreglos institucionales -reglas de juego- los agentes apropiadores de este tipo de bienes logran exitosamente sortear sus dificultades de autogestión. De esta manera es cómo se gesta el principal interrogante -o problematización- que guía el presente trabajo de tesis: ¿Pueden mediante la autogestión obrera, las ERT ser sostenibles en el tiempo a pesar de que la TC afirma que no?

Por último, con el objeto de poner en evidencia la capacidad heurística de esta perspectiva -pero sin intenciones de realizar ninguna generalización al respecto-el trabajo final de tesis mostró los resultados de un estudio exploratorio de caso, donde se tomó como referencia la evidencia empírica de Río Cuarto en Argentina sobre la existencia de ERT que contemplando sus respectivas particularidades, han logrado ser sostenibles en el tiempo dada la incorporación de arreglos institucionales por parte de sus miembros.

Cabe aclarar que la presente tesis; tomando como referencia los principales aportes teóricos desarrollados sobre las bases metodológicas de E. Ostrom - y su perspectiva de optimismo moderado- se incorpora en el estudio de la importancia que revisten las instituciones en la consecución de acciones colectivas exitosas de las ERT -en su gobernanza interna-. Finalmente, corresponde hacer la aclaración que se abordó estrictamente por decisión metodológica lo concerniente a la estructura interna de este tipo particular de firmas, abstrayendo los factores externos del análisis -referente a la gobernanza externa-, los cuales quedan fuera del alcance de la presente investigación.

1.7.1 Formulación del problema

Pregunta General

- ¿Qué aristas económicas del Problema de Acción Colectiva de las ERT se pueden estudiar interpretándolas como un RUC?

Preguntas específicas

- ¿Qué argumentos teóricos permiten avanzar en el diseño de una analogía científica entre el Problema de Acción Colectiva que acontece en los RUC y la ERT; a los fines de poder reinterpretar las regularidades de los RUC auto-gestionados exitosamente, como reglas de juego -o instituciones- que promueven la cooperación al interior de las ERT?
- ¿Qué factores internos determinantes de éxito en la acción colectiva de las ERT se pueden identificar a través de un estudio exhaustivo de la literatura específica?
- ¿Qué estudio de caso se puede plantear a partir de los principales mecanismos de acción colectiva que promueven la cooperación al interior de las ERT de la ciudad de Río Cuarto, Córdoba, Argentina?

1.8. JUSTIFICACIÓN

El estudio de la explotación de los recursos de uso común adelantado por autores como Ostrom, ha sido encaminado con mayor profundidad hacia el estudio de los recursos naturales. No obstante, se hace necesario extender esta línea de investigación hacia el campo empresarial como lo señalaron autores como Sachetti y Tortia, quienes analizan las cooperativas bajo el enfoque de los RUC, posibilitando enriquecer el estudio de este tipo de organizaciones gestionadas democráticamente; las cuales hasta el momento no poseen una trayectoria consolidada; en contraposición, con las que adoptan estructuras jerárquicas -tal como lo identifica la línea de trabajo cimentada sobre los aportes de R. Coase, O. Williamson, entre otros.

De ahí que, mediante el presente trabajo final de tesis se realizó una humilde contribución en la línea de investigación, la cual tiene como finalidad contribuir con el estudio de la gobernanza interna de las ERT, con base en el enfoque teórico de los RUC, con el fin de entrever el “Problema de Acción Colectiva” que surge al interior de este tipo de organizaciones gestionadas democráticamente. Así como también, se identificó aquellos factores internos de éxito en la gobernanza de este tipo de organizaciones, con el fin de garantizar su sostenibilidad en el tiempo.

En atención a lo expuesto, es como se puede evidenciar claramente la relevancia en cuanto a la proyección social y económica que el presente trabajo de tesis tiene, respecto a la perdurabilidad de las ERT; asegurando de esta manera el bienestar de cada uno de sus miembros y del colectivo. Asimismo, el presente trabajo de tesis tiene una fuerte implicación práctica, en el sentido en que puede

ayudar a resolver problemas que se presentan al interior de las ERT como: fallas de coordinación, problema del gorrión, falta de comunicación, y demás problemas internos, que ponen en peligro la sostenibilidad de las ERT.

Por otra parte, la utilidad metodológica que posee la presente tesis de grado permite incentivar la investigación en el campo de la economía experimental, muy en boga en la actualidad. Es por ello que al abordar el “Problema de Acción Colectiva” que surge al interior de la ERT, se citaron los trabajos en economía experimental como el estudio realizado por Cárdenas y Ramos¹⁰ en el que se muestra cómo los individuos en situaciones concretas desarrollan acciones de tipo cooperativas aun cuando la TC a través de los instrumentos analíticos proporcionados por la Teoría de los Juegos predice como solución la no cooperación.

Finalmente, las ERT son una gran fuente de empleo a nivel nacional. En la actualidad emplean un gran porcentaje de los trabajadores en Argentina. En este sentido, la presente tesis, además de realizar un gran aporte teórico en el estudio de este tipo de empresas; suministra información al Estado, para la formulación e implementación de políticas públicas en pro del sector de la economía solidaria.

1.9. OBJETIVOS

1.9.1. Objetivo general

Estudiar las diversas aristas económicas del Problema de Acción Colectiva de las ERT interpretándolas como un RUC.

1.9.2. Objetivos específicos

Plantear argumentos teóricos que permitan avanzar en el diseño de una analogía científica entre el Problema de Acción Colectiva que acontece en los RUC y la ERT; con el fin de reinterpretar las regularidades de los RUC auto-gestionados exitosamente, como reglas de juego -o instituciones- que promueven la cooperación al interior de las ERT.

Identificar a través de un estudio exhaustivo de la literatura específica, aquellos factores internos determinantes de éxito en la acción colectiva de las ERT.

¹⁰CÁRDENAS, Juan Camilo y RAMOS, Pablo Andrés. Manual de juegos económicos para el análisis del uso colectivo de los recursos naturales. Primera edición, agosto 2006. Impreso en el Perú.

Plantear un estudio de caso de los principales mecanismos de acción colectiva que promueven la cooperación al interior de las ERT de la ciudad de Río Cuarto, Córdoba, Argentina.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Empresas Recuperadas por sus Trabajadores (ERT): es un término que se utiliza para referirse a las empresas que funcionaban bajo el molde capitalista tradicional y cuyo proceso de quiebra o inviabilidad llevó a que sean tomadas y puestas a producir por sus trabajadores bajo formas autogestionarias¹¹.

Recurso de Uso Común (RUC): para fines de la presente tesis se entenderá por RUC como cualquier tipo de recurso ya sea natural o de otro tipo, el cual está sujeto a formas de uso colectivo, en las cuales debe existir un vínculo entre el recurso y las instituciones humanas con el fin de preservar su sostenibilidad en el tiempo.

Fallas de coordinación: este término se utiliza para referirse a la imposibilidad de coordinar los intereses individuales con los colectivos cuando se está ante la presencia de un RUC.

Problema de cooperación: este concepto se deriva del anterior, y hace referencia a aquella situación en la que un grupo de personas que trabajan por un bien mutuo, además de su interés colectivo, tienen la inclinación a actuar conforme a su interés individual, cuyo comportamiento no será provechoso colectivamente.

Problema de coordinación: este se presenta cuando a diferencia del anterior, los individuos están dispuestos a cooperar, descartando la posibilidad de actuar bajo su interés particular.

Problema de Acción Colectiva: este es consecuencia de las fallas de coordinación, y se entiende como la dificultad de lograr que los individuos actúen conforme al beneficio colectivo.

Problema de Gobernanza interna: este concepto hace referencia al problema que surge al interior de las organizaciones gobernadas democráticamente como es el caso de las ERT.

¹¹ AGIRIANO, Gontzal. Empresas recuperados por los trabajadores: una década de lucha por la dignidad Argentina. Lan Harremanak/28. 2013; pp. 211-227.

Dilema Social: es el término dado al problema de acción colectiva, por parte de la teoría convencional de la acción colectiva.

Capital social: se utiliza este concepto para referirse al conjunto de relaciones sociales que se fortalecen a través de mecanismos de confianza, reciprocidad y comunicación entre los miembros.

Teoría convencional de la acción colectiva TC: desde la teoría económica, este término se utiliza para referirse a los planteamientos realizados por Hardin, Olson y la Teoría de los juegos.

Retiro: Es el concepto utilizado por el cooperativismo para identificar al pago o remuneración que recibe el asociado o trabajador de la ERT.

Free Rider: Es el término utilizado para referirse a aquellos individuos oportunistas quienes pretenden beneficiarse del trabajo colectivo, sin realizar mayores o iguales esfuerzos.

3. METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE ESTUDIO

Dentro de un proceso investigativo resulta muy importante reconocer qué tipo de investigación se va a implementar, por lo tanto, la presente tesis se llevó a cabo en el ámbito cualitativo y propositivo. En cuanto al enfoque cualitativo, es imprescindible comprender desde las distintas posturas teóricas, la importancia que tiene el estudio de la gobernanza de los recursos comunes, entendido desde distintos aristas como es el campo empresarial, con el fin de encontrar aquellos factores que permitan una mayor sostenibilidad en el tiempo de este tipo de empresas.

Es por ello que para el cumplimiento de los objetivos propuestos, se utilizó como instrumento metodológico la asociación científica entre las Empresas Recuperadas por los Trabajadores ERT y los Recursos de Uso Común (RUC), a partir del análisis establecido por Hardin, Ostrom y Bowles, entre otros; quienes señalan que las Cooperativas pueden ser asociadas como un RUC, puesto que presentan las características distintivas de este tipo de recursos; alta rivalidad, en el consumo y baja o nula capacidad de exclusión, siendo limitado el número de personas que pueden acceder al bien.

Asimismo, se continuó con la línea de investigación propuesta por Sacchetti y Tortia, quienes analizan las Cooperativas bajo el enfoque de los RUC, afirmando que mediante este enfoque es como se puede entender las motivación que llevan a los individuos a auto-organizarse y el comportamiento frente al excedente generado por la cooperativa.

De igual forma, para estudiar la gobernanza interna de las ERT se utilizó los planteamientos realizados por la Teoría Convencional de la Acción Colectiva (Hardin, Olson y la Teoría de Juegos a través del “Dilema del Prisionero”), al igual que los planteamientos de la Nueva Economía Institucional, particularmente los trabajos de Ostrom, Ostrom, Gardner y Walker.

La sostenibilidad en el tiempo de este tipo de organizaciones se abordó mediante analogía científica entre los problemas de acción colectiva que suceden en el marco de los RUC de acceso limitado, y el problema de acción colectiva que se genera al interior de organizaciones gestionadas democráticamente, como es el caso de las ERT. En este sentido, se hizo necesario estudiar la auto-gobernanza, de las ERT, así como la formación de instituciones que permiten asegurar la sostenibilidad del recurso en el tiempo. Para ello, se citó algunos trabajos de campo como el de Cárdenas y Ramos, en los que se evidencia que los individuos son capaces de auto-organizarse y cooperar mediante el establecimiento de reglas o instituciones que les permiten arribar a acciones colectivas exitosas.

Paralelamente, como evidencia empírica de la teoría que aquí se expone, se planteó un estudio de caso en cuatro ERT de la Ciudad de Río Cuarto Córdoba Argentina que han adoptado la figura de una cooperativa legalmente constituida. A través de dicho estudio se construyó una línea de investigación con base en este tipo de organizaciones, con el fin de que posteriores investigaciones continúen con el trabajo propuesto.

Por otra parte, el enfoque propositivo en esta investigación permitió avanzar en el estudio de la gobernanza interna de las Empresas Recuperadas por los Trabajadores ERT, identificando aquellos factores que permiten la sostenibilidad en el tiempo de este tipo de empresas, con el fin de suministrar información valiosa a los trabajadores, respecto del funcionamiento interno de estas empresas, y al Estado para que con base en esta información establezca las respectivas políticas a favor del sector cooperativo.

CAPITULO I. LAS EMPRESAS RECUPERADAS POR SUS TRABAJADORES ERT

4.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES Y DEFINICIÓN

El fenómeno de las Empresas Recuperadas por sus Trabajadores ERT tiene sus antecedentes históricos en la Italia de 1920 y en la toma de fábricas del Mayo Francés. Sus primeras manifestaciones se asocian con el movimiento cooperativista del siglo XIX y el surgimiento de las primeras cooperativas en Inglaterra como la de Rochdale en 1844. La gran influencia que tuvo este movimiento, hizo que se extendiese no solo por gran parte de Europa sino también hacia algunos países de América Latina, siendo en la actualidad las ERT argentinas las más representativas, especialmente luego de la crisis económica en diciembre del 2001. Sin lugar a dudas, fue un suceso que despertó el interés a nivel mundial de intelectuales, movimientos antiglobalización, partidos de izquierda, entre otros; quienes miraban en la recuperación de empresas una alternativa de producción frente al capitalismo.

La gran eclosión de fábricas recuperadas en Argentina poscrisis, tomó fuerza en medio de un panorama poco alentador. La lucha por una ley de expropiación, desembocó en duros enfrentamientos con el gobierno de turno, y con algunos dueños que volvieron luego de haber abandonado su empresa por considerarla no rentable. Esta situación llevó a que se conformara el Movimiento Nacional de Fabricas Recuperadas MNFR y el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas MNER, bajo la consigna “Ocupar, Resistir, Producir”. Pese a las circunstancias, las ERT continúan creciendo en la actualidad, con más de una década de experiencia. Entre sus mayores sitios de afluencia se encuentran: La Capital Autónoma de Buenos Aires CABA y regiones como Córdoba, Santa fe, Neuquén, entre otras. Algunas ERT son: Hotel BAUEN, Chilavert, FaSinPat, IMPA (industrias Metalúrgicas y Plásticas Argentina) por nombrar algunas. Entre sus actividades económicas se puede encontrar: la siderúrgica, metalúrgica, la química, alimentos, gráfica, gastronomía, transporte, hotelería, entre otras.

En Argentina, según un estudio adelantado por la Facultad Abierta de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires¹²- cuarto relevamiento 2014- existen alrededor de 311 ERT ocupando a 13.462 trabajadores. De estas, las “nuevas recuperadas” surgidas luego del tercer relevamiento realizado en 2010, son 63, 41 de las cuales corresponden a los años 2012-2013. Si se toma como línea de corte el año 2004, en el que se había concluido que había 161 ERT, y las surgidas con posteridad a la crisis que ascendían a 144; se puede inferir que son muchos los casos de empresas recuperadas que iniciaron su proceso en años inmediatamente anteriores y posteriores.

Según Antivero y Lozano¹³ la mayoría de las ERT argentinas se encuentran constituidas como cooperativas, figura legal que les ofrece algunos beneficios como la protección ante eventuales desalojos y beneficios que consisten en el no pago del impuesto a las ganancias y en el no pago de las deudas contraídas por sus antiguos dueños. Sin embargo, según afirmaron los autores, también es posible encontrar sociedades anónimas; algunas de ellas influenciadas por la militancia partidaria, quienes reclaman la estatización con control obrero, es decir, que los trabajadores se hacen cargo de la empresa pero son contratados por el Estado.

Con referencia a lo anterior, la cooperativa de trabajo es la figura legal más adecuada para desarrollar el trabajo colectivo, permitiendo a los trabajadores auto-gestionados crear sus propias reglas o instituciones dentro de la empresa, bajo un esquema horizontal en el cual la toma de decisiones se lleva a cabo teniendo en cuenta a todos sus miembros, quienes participan de manera proactiva en la ejecución, planificación y diseño de actividades concernientes a la misma; característica que la distingue de la empresa capitalista tradicional en la cual las decisiones se toman bajo un esquema jerárquico; en manos de una sola persona.

A partir del análisis anteriormente realizado, es como se puede brindar una aproximación a la definición de la ERT. Para ello es muy importante citar a Ruggeri¹⁴ quien definió una ERT como una unidad económica preexistente que dadas las condiciones de crisis o inviabilidad es recuperada y puesta a producir por sus trabajadores bajo formas autogestionarias. Siendo esta última una de sus principales características, la cual permite que los trabajadores sin la presencia de un gerente o patrón, coordinen el proceso de producción, organización, toma de decisiones y demás. Es muy importante aclarar que todas las decisiones de la

¹² RUGGERI, Andrés, *et al.* Nuevas Empresas Recuperadas 2010-2013. 1ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Continente, 2014; p.10.

¹³ ANTIVERO, Javier y LOZANO, Lorena. El fenómeno de las Empresas Recuperadas por sus Trabajadores “origen, presente y futuro” IV cuarta Jornada de Sociología de la UNLP, 23 al 25 de noviembre de 2005, la Plata, Argentina; p.7. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6607/ev.6607.pdf

¹⁴ RUGGERI, Andrés. ¿Qué son las Empresas Recuperadas?: Autogestión de la clase trabajadora. 1ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Continente, 2014; p.18.

empresa se toman mediante Asamblea General de la cual participan todos sus miembros.

El nuevo esquema en la organización interna de la ERT permite que se genere un mayor empoderamiento de los trabajadores con la producción, puesto que ahora son estos quienes desempeñan el doble rol de dueño y trabajador. Además, son quienes tienen que velar por el cumplimiento de sus labores que de no llegar a cumplirse afectarían a todo el colectivo. La distribución laboral en un inicio es dura para los trabajadores, pero también para sus familias quienes son las que tienen que soportar días de ausencia del padre de familia, ingresos bajos, represiones por parte de la fuerza pública, en fin. En otras palabras, la carga laboral que tiene que asumir cada trabajador es más extensa, pues son ellos los responsables directos de la producción y del cumplimiento de los pedidos. La diferencia respecto al trabajo en la empresa anterior, es que ahora trabajan para un bienestar colectivo.

Las empresas recuperadas, según afirma Ruggeri enfrentan algunas dificultades tales como la supervivencia que ejerce una presión sobre el colectivo al aparecer los primeros resultados de trabajo; la desesperación por repartir los escasos recursos y no destinar parte para su capitalización puede llevar la ERT al fracaso. Por otra parte, en sentido igualitarista según afirma el autor¹⁵, más del 50% de las ERT mantiene igualdad de salarios, lo que puede convertirse en algo muy pernicioso para el colectivo, pues los trabajadores que no muestran compromiso pueden beneficiarse de los que sí lo demuestran. Es ahí donde nace el problema del “Gorrión”, es decir, aquel trabajador que solo espera recibir los beneficios fruto del trabajo de los demás. Lo anterior puede convertirse en un problema para la supervivencia de las ERT y que se abordará con mucho detenimiento en el capítulo siguiente.

Es importante aclarar que una ERT se diferencia de una cooperativa tradicional. Una de las razones es que la primera surge como consecuencia de la crisis en una empresa preexistente, siendo su principal necesidad la conservación de los puestos de trabajo. Sin embargo, para fines de la presente investigación es importante traer a colación la definición de cooperativa, pues en ella se destacan dos características fundamentales que permitirán más adelante abordar la asociación teórica de las ERT con los RUC. Estas son la propiedad común y la gestión democrática. En este sentido, según la Alianza Cooperativa Internacional en su Declaración sobre identidad y principios Cooperativos realizada en Manchester en el año 1995¹⁶ establece que “una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus comunes

¹⁵ *Ibíd.*, p. 85.

¹⁶ CUESTA, Elsa. Manual de derecho cooperativo. Segunda Edición. Editorial Ábaco de Rodolfo Depalma. Ciudad de Buenos Aires. 2006; p. 32.

necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales por medio de una empresa de propiedad conjunta democráticamente gobernada”.

A raíz de esta definición, se destacan como ya se mencionó, dos aspectos fundamentales que definen el funcionamiento interno de las Cooperativas: la propiedad común y la gestión democrática. La primera hace referencia a la propiedad conjunta, es decir, que los trabajadores son dueños y a la vez trabajadores de la empresa. Por su parte, la segunda se entiende como la capacidad que tienen los individuos para tomar decisiones que afecten o beneficien directa o indirectamente a la Cooperativa y por ende a cada uno de sus miembros. Cabe aclarar que se trabaja con Cooperativas de primer grado, en las cuales un asociado tiene derecho a un voto.

De otra parte, como ya se expuso arriba, es necesario recalcar la existencia de empresas capitalistas tradicionales, que operan bajo el marco normativo solidario, es decir, como una cooperativa de trabajo, pero que en la práctica su funcionamiento no se diferencia de la empresa tradicional. Este tipo de firmas no fueron objeto de análisis en la presente investigación, pues su funcionamiento interno bajo un esquema jerárquico; dista mucho del funcionamiento interno de la ERT, por las razones anteriormente expuestas.

Por último, se trabajó con Cooperativas que por su tamaño, se facilita el surgimiento de relaciones de confianza entre los miembros. Si bien es cierto, desde el punto de vista comercial son organizaciones que no han logrado adaptarse con facilidad al mercado dadas sus características inherentes de rentabilidad mínima necesaria; siguen vigentes en la actualidad. A entender la gobernanza interna de estas cooperativas, más exactamente de las ERT; se dedicó gran parte de este trabajo; identificando aquellos factores que contribuyen a minimizar las fallas de coordinación y por ende a dar solución al problema de acción colectiva de las ERT, con el fin de que estas puedan ser sostenibles en el tiempo, y no tiendan a la destrucción como lo predice la TC.

Hasta el momento se brindó una caracterización general del contexto en el que surgen las ERT, siendo Argentina el país latinoamericano que ha tenido mayor afluencia de este tipo de movimientos. Posteriormente, con base en los postulados realizados, se brindó una definición de ERT, se puntualizó en su organización interna y se analizó algunos problemas a los cuales se encuentran sujetas. Por último, se hizo claridad de la existencia de empresas recuperadas que funcionan bajo el marco normativo solidario, pero que en la práctica funcionan como cualquier empresa capitalista, lo cual las aleja de ser objeto de estudio. En el próximo capítulo se exponen argumentos teóricos científicos de por qué las ERT pueden ser analizadas como RUC, lo cual permite entrever el problema de acción colectiva que surge en su interior, así como sus posibles soluciones.

CAPITULO II. LAS EMPRESAS RECUPERADAS POR SUS TRABAJADORES (ERT) INTERPRETADAS BAJO EL ENFOQUE DE LOS RECURSOS DE USO COMÚN RUC: EL PROBLEMA DE GOBERNANZA INTERNA ENTENDIDO COMO UN DILEMA SOCIAL

En el presente capítulo se plantean argumentos teóricos que permitan avanzar en el diseño de una analogía científica entre el Problema de Acción Colectiva que acontece en los RUC y las ERT, con el fin de poder reinterpretar las regularidades de los RUC gestionados exitosamente, como reglas de juego o instituciones que promuevan la cooperación al interior de la ERT. Para el cumplimiento de dicho objetivo, en primer lugar se plantea una asociación teórica de las ERT con los RUC de acceso limitado; en segundo lugar, se estudia el Problema de Acción Colectiva que acontece en los RUC de acceso limitado y sus factores de solución con el fin de poder reinterpretar dichos postulados en el estudio de las ERT y sus factores de éxito. Por último, se estudia la importancia que tiene el Capital Social para alcanzar dicha solución.

5.1. LAS ERT ENTENDIDAS COMO UN RUC

La presente investigación adopta la definición de RUC proporcionado por Ostrom, Gardner, y Walker¹⁷ a partir de dos atributos que caracterizan a este tipo de bienes: la exclusión y la rivalidad. El primero hace referencia a la imposibilidad o la dificultad por cuestiones físicas, legales o económicas para excluir a determinados individuos de su consumo. El segundo, hace alusión a que el consumo de un individuo reduce el consumo disponible del resto.

De esta manera, antes de establecer el comparativo entre las ERT y los RUC es necesario recordar la definición de Cooperativa establecida por la Alianza

¹⁷ OSTROM, Elinor; GARDNER, Roy y WALKER, James. *Rules, Games, and common -Pool Resources*, Ann Arbor/The University of Michigan Press, 1994; p. 6.

Cooperativa Internacional en su Declaración sobre identidad y principios Cooperativos en Manchester en el año 1995, en la que plantea que “una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus comunes necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales por medio de una empresa de propiedad conjunta democráticamente gobernada”¹⁸.

A partir de esta definición, se destacan dos elementos fundamentales en el análisis de la gobernanza interna de las cooperativas de trabajo o ERT: la gestión democrática y la propiedad comunal, elementos que permiten entender las dos propiedades inherentes de los RUC: baja o nula exclusión y elevada rivalidad. De esta manera, la analogía que aquí se propone permite entender para los siguientes casos, en el marco de las ERT, el cumplimiento de las dos propiedades que definen a los RUC:

Difícil o nula exclusión: desde el punto de vista de la propiedad común, esta característica se hace evidente en los bienes que hacen parte de la ERT como maquinaria, equipos, instalaciones, y la misma empresa; que son propiedad colectiva, es decir, de todos los trabajadores que estén asociados. Por lo tanto, lo que estos produzcan también es propiedad comunal, y por ende será difícil excluir de sus beneficios a los miembros que contribuyeron en la generación de dichos recursos. De otra parte, la exclusión se entiende desde la gestión democrática, condición que permite que todos los trabajadores puedan participar de manera equitativa en la planificación, diseño, e implementación de actividades de inversión en la ERT, lo cual dificulta la exclusión de algún miembro que quiera participar en este tipo de decisiones. De otro lado, también se puede evidenciar la escasa capacidad de exclusión según Tortia¹⁹ en lo referente a la distribución del valor agregado, pues deben tenerse en cuenta los derechos de los asociados, así como también en las decisiones respecto a la distribución de los excedentes generados.

Según Tortia²⁰ la mayoría de cooperativas acumulan la totalidad o una parte de sus excedentes en forma de reservas indivisibles de capital con el fin de atender eventuales contingencias, etc. Dichas reservas pertenecen a la empresa y no a los miembros individuales, por ende, a la hora de tomar decisiones respecto a posibilidades de inversión, resulta dificultoso excluir alguno de sus miembros que quiera proponer algún otro tipo de alternativas de inversión. En este sentido, es necesario conciliar entre las diferentes propuestas con el fin de evitar posibles conflictos entre los asociados.

¹⁸ CUESTA, Op. Cit., p. 32.

¹⁹ TORTIA, Op. Cit. p. 8. (Traducción propia)

²⁰ TORTIA, C. Ermanno. L'impresa come bene comune Il caso della accumulazione e uso delle risorse comuni nelle imprese cooperative. Università di Trento - Dipartimento di Economia e Management. Gennaio 2014. [Citado 26 de Diciembre de 2016]. Disponible en: <http://www.aiccon.it/file/convdoc/wp131.pdf> (p. 7) (Traducción propia.)

Para el caso de las ERT, el margen que se destina para capitalizar el emprendimiento es de propiedad comunal, y por ende a la hora de tomar decisiones respecto a alguna alternativa de inversión, se tiene que tener en cuenta, a todos los trabajadores (nula exclusión) que se encuentren asociados, existiendo propuestas que tendrán que ser ejecutadas en otros momentos.

De esta forma es como se puede evidenciar la baja o nula exclusión como un primer aspecto en común entre las ERT y los RUC de acceso limitado, quedando por fuera toda posibilidad de excluir a los trabajadores que se encuentren asociados de los beneficios que estos mismos generen. Así como también queda por fuera la posibilidad de excluir a los trabajadores de las decisiones que se tomen respecto al destino del capital que se acumula para capitalizar el emprendimiento.

Altos niveles de rivalidad: esta propiedad también se puede explicar desde el punto de vista de la propiedad común y la gestión democrática. En este orden de ideas, desde la propiedad común se decía que la maquinaria, los equipos, materia prima, capital y los recursos generados por la ERT son comunes, y por ende, cualquier miembro puede hacer uso de los mismos. No obstante, son altamente rivales, pues el uso o consumo de aquellos recursos por parte de algún miembro reduce el uso o consumo del resto. Ahora bien, desde el punto de vista de la gestión democrática la rivalidad se evidencia a la hora de elegir entre qué alternativas de inversión atender, pues existirán algunos trabajadores que quieran optar por invertir en determinada actividad, mientras que habrán otros que tal vez les parezca mejor invertir en otro tipo de actividades. Lo anterior evidencia la rivalidad que se puede presentar entre los individuos, debido a que los recursos son escasos y por lo tanto habrá actividades o tareas que se tendrán que ejecutar en otro momento. “Como se ha dicho la rivalidad se relaciona con la escasez y el carácter agotable de los recursos”²¹.

De esta manera, se hace explícito un segundo rasgo común entre las ERT y los RUC: elevada rivalidad; propiedad que se hace evidente en el flujo de recursos generados por la empresa, que al ser extraídos por alguno de sus miembros ya no se encuentran disponibles para el resto. Cabe recordar, que las propiedades aquí analizadas: baja exclusión y elevada rivalidad, corresponden al análisis interno de las ERT, que constituye el objeto de análisis dentro de la presente investigación, dejando de lado las características externas que también son importantes para el análisis de la sostenibilidad de las ERT, pero que no están dentro de los alcances trazados para esta investigación.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se puede concluir que todo lo que produce la ERT, ya sean bienes o servicios, así como los medios de

²¹ SACCHETTI & TORTIA. Op. Cit., p. 10. (Traducción propia).

producción que emplea, las reservas indivisibles de dinero, como la empresa misma se convierten en RUC, puesto que presentan alta rivalidad en el consumo y dificultad de excluir algún miembro de sus beneficios.

5.2. EL PROBLEMA DE GOBERNANZA INTERNA DE LOS RUC Y LAS ERT COMO UN DILEMA SOCIAL: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA TEORÍA CONVENCIONAL DE LA ACCIÓN COLECTIVA (TC) Y LA NUEVA ECONOMÍA INSTITUCIONAL (NEI)

Una vez realizada la asociación teórica, se procede a abordar el problema de gobernanza interna de los RUC, y las ERT, utilizando como instrumento de análisis los aportes realizados por la TC, quien logró modelizar los argumentos planteados por Hardin y Olson mediante la utilización del conocido “Dilema del Prisionero”, a partir del cual se gesta una visión poco optimista acerca de la capacidad que tienen los individuos ante la autogestión de un RUC. Posteriormente, desde la óptica de la NEI se define el problema de gobernanza interna de las ERT como un Dilema Social, inherente a los RUC de acceso limitado, que en contraposición a la TC, considera que el Dilema no siempre lleva a la destrucción del recurso Tragedy of Commons, por el contrario plantea que los individuos desarrollan capacidades de autogestión para poder superar dicha tragedia.

5.3. EL PROBLEMA DE GOBERNANZA INTERNA EN EL MARCO DE LA GESTIÓN DE LOS RUC

El estudio de los RUC ha sido abordado por una gran corriente de autores, entre los que se destacan según Fernández²² los trabajos de H. Scott & Gordon en el año 1954 y el de Anthony Scott *en 1955* en los que se exhibe la problemática a la cual se encuentran expuestos los recursos comunes, teniendo en la pesca uno de sus ejemplos preferidos. El primer texto plantea que la actividad pesquera conduce inexorablemente a dos problemas: por un lado la sobreexplotación y por otro la ineficiencia económica al aumentar el número de unidades requeridas. Es por ello que para Gordon la solución se encuentra en convertir este tipo de recursos en propiedad privada o en propiedad estatal con el fin de garantizar un uso más eficiente de estos.

Por su parte, Scott recalca para el caso de la pesca la propiedad única, la cual permitirá disminuir los costes al racionalizar el proceso extractivo planificando el

²²FERNÁNDEZ, José. Pascual. El paradigma de la tragedia de los comunes y el caso de los pescadores. En: La gestión comunal de recursos. Economía y poder en las sociedades locales de España y América Latina. Barcelona España: Icaria editorial, s.a. 1996; p. 143-197.

uso del recurso a través del tiempo de la manera más eficiente posible. En síntesis, los planteamientos neoclásicos de Scott y Gordon tratan de encontrar la mayor rentabilidad económica a través de un uso eficiente de estos recursos.

Posteriormente, los trabajos de Garrett Hardin²³ a través de su artículo publicado en 1959 *The Tragedy of Commons*, consolidó el estudio de los recursos comunes. Para ello invita al lector a imaginar un pastizal abierto para todos, en el cual cada pastor actúa desde su racionalidad individual colocando la mayor cantidad de cabezas de ganado, ocasionando una sobre explotación del bien común. En síntesis, según el autor cada hombre se encuentra atrapado en un sistema que le permite aumentar su ganado sin ningún límite, en un mundo que es limitado. La tragedia es el destino que tienen los individuos cuando se precipitan guiados por su interés propio, en una sociedad que cree en la libertad de los bienes comunes.

Como se puede observar, según el autor nunca van a poder lograr el beneficio colectivo, es decir, siempre van a existir fallas de coordinación que van a conducir a un equilibrio que no es estable en el sentido de Pareto, pues siempre existirán incentivos para que los individuos dejen de actuar de manera colectiva y lo hagan desde su perspectiva individual, arribando a resultados peores a los que hubieran llegado si hubieran actuado de manera colaborativa.

Más tarde, los planteamientos de Hardin en 1964 encontraron correspondencia con los estudios realizados por Mancur Olson en su libro *The Logic of Collective Action*, publicado en 1965 quien enfatiza en la toma de decisiones en el marco de grupos numerosos dando lugar a la proliferación de *Free Rider* o agentes oportunistas que se benefician a un costo menor de los esfuerzos realizados por los demás miembros; atentando contra toda posibilidad de alcanzar el beneficio colectivo. De ahí que, a raíz de estos estudios, la tragedia de los comunes planteada por Hardin sea considerada en términos técnicos como un problema de acción colectiva, que puede ser definido como el escenario en el cual los individuos ante la presencia de un RUC además de sus intereses colectivos, actúan bajo intereses individuales, pues no se verán motivados a asumir el costo de la Acción Colectiva.

Por consiguiente, las conclusiones a las que habían arribado Hardin y Olson, fueron modelizadas a través de los instrumentos analíticos proporcionados por la Teoría de los Juegos, como el llamado "Dilema del Prisionero"^(**), permitiendo así el surgimiento de la Teoría Convencional de la Acción Colectiva TC quien definió el problema de acción colectiva bajo la categoría de un Dilema Social, definida por Miller Moya²⁴ como la situación en la que un grupo de individuos actuando

²³ HARDIN, Garrett. "The Tragedy of Commons" en *Science*, v. 162 (1968), pp. 1243 -1248. Traducción de Horacio Bonfil. Instituto Nacional de Ecología México; p. 4.

^(**) Fue desarrollado originariamente por Merrill M Flood y Melvin Dresher mientras trabajaban en RAND en 1950. Albert W Trucker formalizó el juego con la frase sobre las recompensas

conforme a sus intereses individuales, arriban a un resultado peor del que hubieran obtenido si hubieran colocado de lado sus intereses particulares.

Según el autor, los trabajos de G. Hardin en 1968 y la lógica del problema Olsoniano conducen a un Dilema social básico más conocido como problema de Cooperación que indaga sobre cómo lograr que individuos que actúan de manera racional y egoísta, contribuyan al logro del beneficio colectivo, aunque dicho esfuerzo sea considerado como una estrategia no óptima, desde el punto de vista de cada uno de los agentes. En síntesis, en los problemas de cooperación siempre existirán incentivos para que los individuos dejen de cooperar y por ende, el resultado que se obtendrá es no eficiente en el sentido de Pareto, por lo tanto, el equilibrio que se obtenga va a ser inestable. Por el contrario, en los problemas de coordinación de los cuales también habla el autor, los intereses individuales no chocan con los colectivos; además los individuos preferirán contribuir a la acción colectiva, que desertar. Es por ello que el equilibrio al cual se arriba es estable alcanzando así el óptimo social.

Partiendo de esta idea, el juego que más se ajusta al problema de cooperación es el "Dilema del prisionero" el cual en su solución estática adopta la forma no cooperativa y presenta la singularidad de ofrecer una solución colectiva Pareto inferior -aún en el caso hipotético en que todos los agentes actúan racionalmente desde su propia lógica individual-. Según señaló Moya:

Una solución Cooperativa a un dilema social (como el dilema del prisionero) siempre es una solución inestable. Y agrega el autor: porque siempre existe la "tentación del gorrón", es decir, desertar no solo en aquellas situaciones

penitenciarias y le dio el nombre del "dilema del prisionero" de Poundstone en 1995. En esencia, el juego muestra cómo los individuos deciden no cooperar, aunque esta decisión afecte o vaya en contra de su interés colectivo. En este sentido, el Dilema del prisionero, consiste en suponer un escenario en el cual la policía arresta a dos sospechosos, que al no tener las suficientes pruebas para condenarlos, deciden interrogarlos en celdas separadas e incomunicadas. Cada sospechoso piensa solo en su libertad individual que en la de su cómplice. De esta manera se le explica a cada uno que puede elegir entre dos alternativas, confesar o permanecer en silencio. Si el uno confiesa y su cómplice no lo hace, este último tendrá que pagar una pena de 10 años, mientras que el primero será puesto en libertad. Si el uno permanece en silencio, mientras que el cómplice habla, el primero será quien reciba la pena de 10 años, mientras que el otro sale libre. Si ambos confiesan recibirán una condena de 6 años. Finalmente, si ambos niegan solo recibirán una pena de 1 año. Dada la organización del juego, se puede observar que la estrategia dominante que tiene cada individuo es no cooperar (confesar) independientemente de lo que haga el otro. Es por esto, que la Teoría de los Juegos concluye que los individuos tomarán la decisión de no cooperar, lo cual implica que los resultados a los cuales se arriba no sean beneficiosos, como si lo hubiera sido, tras la implementación de una estrategia de cooperación.

²⁴ MILLER MOYA, Luis Miguel. Coordinación y Acción Colectiva. Córdoba, España, 2007. Instituto de Estudios Sociales Avanzados IESA. ISSN: 0034-9712; p. 167. [citado 27, Dic, 2016]. Disponible en: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/7598/3/8.pdf>

donde predomina la deserción del resto, sino también en aquellas en las que, por algún motivo, el resto está cooperando.²⁵

Precisando de una vez:

La TC analiza el Dilema Social al que se encuentran sujetos los RUC a través de modelos tradicionales de Juegos no Cooperativos, tales como el Dilema del Prisionero. A través de ellos, y basándose en la serie de supuestos comentada anteriormente, llega a la conclusión de que la solución del Dilema Social será no cooperativa, obteniéndose un equilibrio que no es óptimo desde el punto de vista colectivo, sino que es ineficiente en el sentido de Pareto.²⁶

En otras palabras, según Ostrom²⁷ la TC plantea que los usuarios de este tipo de recursos son incapaces de generar acuerdos cooperativos que conlleven a beneficios colectivos y prevengan la sobreexplotación y por ende la destrucción del recurso. Por tanto, la recomendación general para que se pueda superar la tragedia de los comunes ha sido que las autoridades externas impongan reglas basadas en el mercado o la presencia de un planificador central, con el fin de que se pueda llevar a cabo la gestión del RUC.

Con base en lo anterior, Ostrom²⁸ planteó que si bien la TC propone como solución la intervención de agentes externos, esta no tiene en cuenta la capacidad que pueden desarrollar los apropiadores del recurso para generar mecanismos de organización, a través de reglas o instituciones que especifican los derechos y obligaciones de los involucrados. El autor concluye diciendo que la capacidad de auto-organización que poseen los individuos ante la gestión de un RUC, no ha sido considerada seriamente por la literatura económica.

En síntesis, lo que el autor quiere decir es que la solución al problema de gestión de los RUC, a través de la presencia del mercado, o de un planificador central, propuesto por la teoría convencional, conlleva a desconocer la capacidad que tienen los individuos de auto-organizarse para establecer sus propias reglas o instituciones que les permite utilizar de manera adecuada el recurso. Es por ello que Ostrom quien enfatiza en la auto-gobernanza de los individuos, consideró el Dilema social, no como un problema que conlleva inexorablemente a la

²⁵ *Ibíd*, p. 166.

²⁶ CICCIOLI, Op, Cit. p. 14.

²⁷ OSTROM, Elinor. "Reformulating the Commons," in Joanna Burger, et al. (eds.) *Protecting the Commons: A Framework for Resource Management in the Americas*, Washington, DC: Island Press: 17-41. 2001.

²⁸ OSTROM, Elinor. Reformulating the commons- commons pool resources. *Ambiente & sociedad- AñoV-Nº10-1ºseptiembre de 2002*. On-line Versión ISSN 1809-4422. [Citado 28 de Dic, 2016]; p.2. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-753X2002000100002> (Traducción propia).

destrucción del recurso, sino como una situación en la que cada individuo adquiere un papel protagónico en la búsqueda de soluciones diferente a las planteadas por la TC.

Es importante decir que generar instituciones mediante sistemas auto-organizados no es cosa sencilla, pues requiere del esfuerzo de todos los usuarios.

El tiempo invertido en la construcción y mantenimiento de una mejor estructura institucional es similar al tiempo invertido en la construcción y mantenimiento de una mejor estructura física. Conduce a un conocimiento compartido sobre cómo coordinar los inputs de muchos individuos en un conjunto de actividades complejas, interdependientes y dependientes en el tiempo.²⁹

De ahí que, como dijo la autora, hay casos en los cuales sistemas autogobernados a través de instituciones han logrado ser exitosos durante muchos siglos, mientras que hay evidencia del fracaso de otros. De esta manera, queda manifiesta la dificultad de elaborar instituciones para la autogestión. Por consiguiente, Ostrom³⁰ argumentó que en los RUC que han logrado ser sostenibles exitosamente a lo largo del tiempo, es posible identificar una serie de reglas o normas que los mismos individuos han desarrollado y que se conocen como *-principios de diseño-* que permiten el funcionamiento de este tipo de sistemas a partir del cumplimiento de los mismos por parte de sus apropiadores.

En consecuencia, se puede decir, que la calidad de las instituciones que establezcan los individuos, dependerá del comportamiento y actitud de los apropiadores del RUC, quienes actúan por fuera de los supuestos de racionalidad ilimitada, información completa, maximización de beneficios en el corto plazo, condición de libre entrada en el RUC, así como el número de unidades apropiadas; supuestos en los cuales se enmarca la teoría neoclásica, para quien adoptar una estrategia de cooperación resulta irracional, y eso precisamente es lo que conlleva a la destrucción del RUC.

En contraposición, los usuarios que se auto-organizan actúan bajo una racionalidad limitada; otro tipo de racionalidad, que se enmarca dentro de lo que se denomina racionalidad recíproca, es decir, que los individuos actúan con base en las expectativas que tengan de los demás. En otras palabras, quiere decir, que los usuarios siempre estarán dispuestos a cooperar, siempre y cuando tengan

²⁹ OSTROM, Elinor. 1992 citado por KLINK, Aguilera Federico. Elinor Ostrom, las instituciones y los recursos naturales de propiedad común: pensando con claridad más allá de las panaceas. Revista de Economía Crítica, nº14, segundo semestre 2012, ISSN 2013-5254; p. 353. [Citado 30 de Dic, 2016]. Disponible en: http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/InMemoriam-1.-federico_aguilera.pdf

³⁰ OSTROM, Op. Cit., p. 10 (traducción propia)

conocimiento de que los otros usuarios también lo harán, por el contrario, el resultado al cual se arribe sería semejante al predicho por la TC.

La capacidad que tienen los individuos de auto-organizarse no fue considerada en sus inicios por la literatura económica, de esta manera, trabajos de campo y laboratorio sobre RUC plantearon la necesidad de revalidar los planteamientos de la TC. En este sentido, cabe destacar algunos trabajos de economía experimental obtenidos a partir de estudios realizados en campo con el fin de ofrecer al lector una visión más amplia respecto a las estrategias de solución que se han planteado para superar la tragedia de los comunes, con base en otros factores que influyen en el comportamiento de los agentes como el altruismo, la confianza, la reciprocidad, etc. Estos factores permiten que los individuos cooperen logrando así un uso adecuado de los recursos comunes, y consecuentemente un bienestar colectivo.

Cabe aclarar que los estudios de campo y laboratorio existentes, no solo se han realizado con usuarios del bien o recurso, sino que también se han diseñado con personas externas como es el caso de estudiantes universitarios. En este sentido, cabe destacar el estudio realizado por Osorio y Betancur³¹ sobre recursos de uso común, y su inexorable degradación al ser utilizados excesivamente. Con el ánimo de dar respuesta a dicha problemática, los autores construyen un juego experimental aplicado a estudiantes universitarios de diferentes disciplinas económicas y ambientales con el fin de capturar el comportamiento de los individuos frente el manejo de recursos pesqueros.

Esta metodología les permite comprobar si los individuos, al tener libre acceso al recurso extraen de este las unidades predichas por el equilibrio de Nash en juegos no cooperativos; o si por el contrario mediante la implementación de diversas estrategias de manejo, es posible disminuir el número de extracciones al nivel del óptimo social conforme lo establece la teoría. Para lograrlo se construyeron mecanismos de regulación externa, comunicación antes de cada ronda, continuación de la extracción bajo la condición de libre acceso, etc. Los resultados a los que arribaron fueron los siguientes: la cooperación por parte de la comunidad al extraer bajos niveles de recurso, permite obtener mayores beneficios sociales; así como también permite observar la situación en la cual todos los integrantes del grupo extraen bajas unidades y existe un individuo (*free rider*) que se aprovecha de la situación extrayendo grandes volúmenes, generando una alta ganancia, mientras que se reduce las ganancias del grupo.

³¹OSORIO, Juan David; BETANCUR, Isabel Cristina. Diseño de un juego experimental sobre estrategias de manejo sostenible de recursos de uso común. Semestre económico. volumen 10, No. 20, pp. 29-48 - ISSN 0120-6346; 2007. Medellín-Colombia; p. 29.

De la misma forma, Miranda y Scabia³² realizan un estudio experimental del efecto de estudiar economía en dos enfoques de la cooperación social: la confianza y la reciprocidad. La muestra que utilizaron estuvo compuesta por estudiantes de economía y estudiantes de otras carreras con nulo o escaso contenido en economía. Para el respectivo análisis se utilizó el denominado “juego de la confianza”, obteniendo como resultados que los montos enviados por los estudiantes de economía en la primera etapa del juego de confianza son significativamente menores en contraste con los estudiantes de otras carreras, lo que significa que los estudiantes de economía tienen una menor propensión a confiar en los demás. Asimismo, se encuentra que los economistas poseen una menor inclinación a devolver los montos prometidos, lo que refleja una menor tendencia a la reciprocidad y a la confianza depositada en ello en el juego. Adicional a ello, los resultados a los que llegaron les permitieron concluir que el estudio y la exposición en profundidad de la teoría económica generan una menor propensión hacia la confianza y reciprocidad en los sujetos.

Paralelamente, el juego de los recursos de uso común según Cárdenas y Ramos³³ ha sido el más utilizado en el campo colombiano. Los autores señalan que existen datos que dan cuenta de la efectividad de la aplicación de este juego en 13 comunidades rurales del país, lo que ha permitido establecer un análisis de racionalidad para la gestión de estos recursos por parte de las comunidades, desde las decisiones de cada individuo hasta el impacto social y colectivo que estas tienen. Mediante la inclusión de reglas como la comunicación entre los usuarios del RUC, las regulaciones internas y externas se han evaluado diferentes alternativas a los problemas presentados. Fruto de estas investigaciones se ha logrado generar mecanismos para el establecimiento de acciones sociales tendientes al sostenimiento de los recursos, como es el caso del Conversatorio de Acción Ciudadana para la conservación de los recursos del Manglar, cuyo proceso es llevado a cabo por las comunidades que extraen “piangua” o concha negra en la costa pacífica nariñense. La idea con los datos obtenidos es conocer el comportamiento de los usuarios y medir cuán efectivas son las reglas que se utilizan en este juego. Los resultados fruto de las decisiones cercanas al óptimo social o al equilibrio de Nash permiten comprender las dinámicas sociales internas con el ánimo de implementar planes de acción tendientes a la conservación.

Según Cárdenas y Ramos:

El juego está dividido en dos partes de 10 rondas cada uno. En cada ronda de la primera parte, cada jugador puede decidir cuantas unidades extraer del recurso; esto tiene implicaciones en las ganancias individuales y colectivas. Si todos extraen el máximo de unidades posibles, sus ganancias

³² NÚÑEZ, Javier; MIRANDA, Leslie; SCAVIA, Javier. Estudios de Economía y Cooperación social. El trimestre económico, vol. LXXVI (3), núm. 303, Julio- Septiembre de 2009, pp 695. 720.

³³ CÁRDENAS, Op. Cit., p. 233.

son bajas. En la segunda parte, hay instituciones o reglas. La comparación de los resultados permite conocer las preferencias de los participantes por diferentes regulaciones.³⁴

Al comparar los resultados, se pudo observar que los individuos ante la presencia de reglas o instituciones tienden a contribuir al objetivo colectivo. Así, los trabajos anteriormente citados permiten arribar a la conclusión de que los individuos ante la presencia de instituciones o normas adoptan un comportamiento distinto al planteado por la teoría convencional de la acción colectiva, pues se encuentra que estos tienden a cooperar, es decir, a contribuir en la consecución del objetivo colectivo.

Finalmente, la capacidad de auto-organización a través de instituciones o reglas que los mismos usuarios han desarrollado, ha sido sistematizada por Ostrom en lo que se conoce *como principios de diseño*, entendidos como aquellos elementos que permiten que los usuarios puedan gestionar el RUC de una manera adecuada, que conlleve a una explotación sostenida del recurso. Para una mejor comprensión de los mismos, se presenta el Cuadro 1.

Cuadro 1. Principios de Diseño Elinor Ostrom

<p>1.- LÍMITES CLARAMENTE DEFINIDOS</p>	<p>El recurso que se va a extraer, así como los usuarios del mismo, deben estar claramente definidos. La definición de los límites del RUC y de aquellos autorizados para usarlo se puede considerar como la “primera etapa” en el proceso de organización de la acción colectiva.</p>
<p>2.- CONGRUENCIA ENTRE LAS REGLAS DE APROPIACIÓN Y DE PROVISIÓN Y LAS CONDICIONES LOCALES</p>	<p>Las reglas de uso que restringen el tiempo, lugar, tecnología y/o cantidades de unidades del recurso, están relacionadas con las condiciones locales y con las reglas que norman la provisión del trabajo, materiales y/o dinero requeridos para mantener la organización del recurso.</p>
<p>3.- ACUERDOS DE ELECCIÓN COLECTIVA</p>	<p>La mayoría de los individuos que se miren afectados por las reglas operacionales pueden participar en la modificación de estas.</p>

³⁴ Ibid; p. 242

Continuación Cuadro 1	
4.- SUPERVISIÓN	Son quienes auditan activamente las condiciones de los RUC y el comportamiento de los Usuarios, son los responsables ante los usuarios y son a la vez los mismos usuarios.
5.- SANCIONES GRADUALES	Los usuarios que violen las reglas operacionales, recibirán un tipo de sanciones graduales (que dependerá de la gravedad del caso) por parte de los otros usuarios, de funcionarios responsables ante los usuarios, o de ambos.
6.- ESTABLECIMIENTO DE MECANISMOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Los apropiadores y sus funcionarios, tienen un acceso rápido a mecanismos locales de bajo costo, para resolver los conflictos que se presenten por una parte entre los mismos usuarios, y por otra entre los usuarios y funcionarios.
7.- RECONOCIMIENTO MÍNIMO DE LOS DERECHOS DE ORGANIZACIÓN	El establecimiento de instituciones o normas por parte de los apropiadores no es cuestionado por ningún tipo de autoridad gubernamental externa.

Fuente: Adaptado de OSTROM, Elinor. "Reformulating the Commons," in Joanna Burger, et al. (eds.) *Protecting the Commons: A Framework for Resource Management in the Americas*, Washington, DC: Island Press: 17-41. 2001.

Cabe agregar que la gestión exitosa de un RUC dependerá del cumplimiento de cada uno de estos principios, así como también del grado de desarrollo que tenga el Capital social en el proceso de auto-organización. Es pertinente decir que dicho concepto, ha tenido poco desarrollo en la literatura económica. Sin embargo, fue en las últimas décadas donde se le ha concedido especial énfasis, recalcando su importancia en la construcción de políticas públicas. En este sentido, para la CEPAL "el capital social se entiende como el conjunto de relaciones sociales

basadas en la confianza y los comportamientos de cooperación y reciprocidad”³⁵ lo que permite que los individuos se auto organicen de tal manera que puedan alcanzar el bienestar colectivo.

De esta manera, el capital social según Fukuyama, Durston y Ocampo³⁶ es el conjunto de normas y valores expresados en relaciones de confianza que promueven la cooperación social. Se trata de un recurso que poseen las personas, las colectividades y los grupos en sus relaciones sociales como redes de asociatividad de personas y demás. Para Ocampo la construcción de capital social está en todas las partes del mundo, las personas lo utilizan en implementación de sus estrategias y en la satisfacción de necesidades económicas, sociales y afectivas. Y finaliza el autor diciendo que en todas las sociedades existe la habilidad de trabajar en equipo, la ayuda mutua con base en una identidad compartida y la capacidad de organizarse para generar acuerdos colectivos que permitan arribar a beneficios mutuos.

En base a las consideraciones anteriores, se puede afirmar que el estudio del capital social permite incluir aspectos concernientes al desarrollo social y al establecimiento de políticas públicas, así como también al tratamiento de los problemas de acción colectiva. Es por ello que para Ostrom y T. K. Ahn³⁷ el capital social incluye aquellas normas e instituciones formales como informales al marco de la acción colectiva, que permiten un desarrollo económico y la gobernabilidad democrática.

De igual forma, estos autores destacan algunos aspectos fundamentales que permiten diferenciarlos del capital físico. En primer lugar, establecen que el capital social no se desgasta con el uso, sino con el desuso. En otras palabras, este tipo de capital se mirará fortalecido cuanto más se generen relaciones recíprocas y se establezcan altos niveles de confianza. Otro aspecto que lo diferencia del capital físico, es que el capital social es muy difícil verlo con facilidad y mucho menos medir con precisión. Y finalmente, para ellos la intervención del Estado o de un organismo externo en el capital social, será provechosa siempre y cuando dicha intervención no se haga responsable de las tareas o actividades humanas, lo que dificulta el desarrollo de los procesos de auto-organización.

³⁵ Como se citó en SILES, E Marcelo; ROBINSON, J Lindon; WHITEFORD, Scott. Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe; p. 13. 2003. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2324/S029693_es.pdf?sequence=1

³⁶ *Ibíd*; p. 14

³⁷ OSTROM, Elinor; y AHN, T.K. Una perspectiva del capital social desde las ciencias sociales: capital social y acción colectiva. Instituto de Investigaciones Sociales. Revista Mexicana de Sociología, año 65, núm. 1, enero-marzo, 2003, México, D. F., pp. 155-233. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v65n1/v65n1a5.pdf>

El concepto de Capital desde su evolución según Ostrom y T.K. Ahn³⁸, muestra dos tendencias relacionadas, pero que a la vez son distintas: la visión minimalista, y la visión expansionista. Dos conceptos que permiten relacionar el problema de acción colectiva, y ubicar el presente trabajo mediante la visión expansionista. En este orden de ideas, según los autores la visión minimalista del capital social se encuentra en el análisis de las redes sociales, es decir, al acceso de personas a redes personales que son favorables. Un ejemplo de lo anterior, es el hijo que pertenece a una clase alta, y que por lo tanto goza de triunfos en su vida laboral, debido a que su padre ya ha establecido ciertas conexiones en el pasado. Con esto lo que se quiere decir es que desde el punto de vista de la visión minimalista, el capital social pertenece a cada individuo, en la mayoría de veces a costa de los demás.

Por su parte, para Coleman³⁹ como gran exponente en la materia, la visión que plantea el minimalismo sobre el concepto de capital social es estrecha. Para él en su *Foundations of Social Theory*, el capital social no es una entidad individual, este se genera en las relaciones sociales entre dos o más individuos. Además, agrega que el capital social es un bien público y que por lo tanto, permite dar respuesta no solo a problemas individuales, sino también a problemas de acción colectiva a los que se enfrenta determinada comunidad. En otras palabras, según Coleman los actores no solo alcanzan sus metas individuales, sino que también logran sus metas colectivas al utilizar formas de capital social. Plantea además, que la persona que invierte en capital humano y físico saca partido de estos beneficios, más los que invierten en capital social, una vez esté creado, beneficia a todos los individuos de la estructura social correspondiente, que puede inexorablemente conducir a una situación de subinversión que es un problema de acción colectiva.

En relación con lo anterior, se puede decir que la visión de Coleman permitió avanzar en el estudio del capital social desde una visión más amplia que la ofrecida por el minimalismo. De ahí que se entienda por capital social como el conjunto de factores, es decir reglas, normas o instituciones, entre otras; que permiten que los individuos puedan minimizar el problema de acción colectiva, que de no ser así, conduce inexorablemente al fracaso del objetivo común.

A partir de esta visión amplia del capital social es que se da lugar al surgimiento de la visión expansionista, a partir de la cual según Ostrom y T.K Ahn⁴⁰ se le confiere el reconocimiento al capital social en la resolución de problemas de acción colectiva, que tienen significativa importancia tanto para la teoría de la acción colectiva como para el diseño y ejecución de políticas públicas. Desde la

³⁸ Ibid; p. 159-160

³⁹ COLEMAN. *Foundations of Social Theory* 1990. Citado por OSTROM & T.K AHN. una perspectiva del capital social desde las instituciones. *Revista mexicana de sociología*, año 65, núm. 1, enero - marzo, 2003; p. 162. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v65n1/v65n1a5.pdf>

⁴⁰ OSTROM, Elinor; y AHN, T.K. Op. Cit., p. 163.

perspectiva de Ostrom, el capital social se halla en las normas compartidas, reglas de uso, y algunos saberes compartidos, convirtiéndose en un medio para solucionar problemas de acción colectiva en la gestión de un RUC de escala pequeña. Esto no significa que no pueda aplicarse a recursos de gran escala, pues los individuos que se encuentran inmersos en la gestión de este tipo de RUC pueden desarrollar arreglos institucionales que coincidan entre sí, teniendo la posibilidad con base en estas, de generar nuevas normas de comportamiento.

Para Ostrom y Ahn⁴¹ existen tres formas de capital social que son muy importantes a la hora de abordar los problemas de acción colectiva: 1) la confianza y las normas de reciprocidad, 2) las redes/participación civil, 3) las reglas o instituciones formales e informales; siendo la confianza uno de los factores más relevantes a la hora de establecer acuerdos de cooperación voluntarios entre los individuos, mientras que las otras formas de capital social contribuyen al logro de la acción colectiva exitosa a través del establecimiento de las relaciones de confianza. Por ejemplo, en las redes y en la participación civil se generan escenarios de confianza debido a la rápida transmisión de información, dada la homogeneidad en la participación de los individuos. Asimismo, las reglas permiten establecer castigos o incentivos que ayudan a alcanzar una acción colectiva exitosa.

Desde luego, es muy importante tener en cuenta la visión que tenían Ostrom y Ahn⁴² respecto a la participación del gobierno, pues para ellos las autoridades no debían estar siempre alejadas del capital social. Por contrario, señalaron que el papel de la autoridad externa consiste en proporcionar información clara y confiable, que permita que los individuos puedan construir sus propias reglas y diseños institucionales, asimismo plantean que las autoridades externas pueden participar generando sistemas complementarios de vigilancia y sanción.

5.4. EL PROBLEMA DE GOBERNANZA DE LAS ERT COMO UN DILEMA SOCIAL: EL DILEMA DE GOBERNANZA INTERNA

En este apartado se exhibe el problema de gobernanza interna de las ERT abordado desde los instrumentos analíticos proporcionados por la Teoría de los Juegos como es el caso del “Dilema del prisionero”. Asimismo, se estudia desde la óptica de la Nueva Economía Institucional NEI el problema de gobernanza interna de las ERT como un Dilema social que acontece en el marco de RUC de acceso limitado. Finalmente, se plantea que a diferencia de la TC, el problema no siempre lleva a la destrucción del recurso, lo que implicaría el cierre de la ERT o la desintegración de sus principios cooperativos. En contraposición, se plantea la

⁴¹ Ibíd; p. 179 y 18.

⁴² Ibíd; p. 165.

posibilidad de que los trabajadores asociados a la empresa desarrollen sus propias reglas o instituciones que les permita superar la tragedia.

Como se planteó en un inicio, la empresa capitalista tradicional funciona bajo un esquema jerárquico, es decir, bajo una estructura organizativa vertical, formada particularmente por un grupo de poder que se ubica en la parte superior y de quien está a cargo la toma de decisiones de la empresa. Más abajo se encuentran los grupos subordinados, quienes atienden las decisiones que provienen de sus superiores. Este sistema permite disminuir el tráfico excesivo de información, convirtiéndose así en un método útil para coordinar las acciones y tareas siguiendo un conducto regular. Este quizás ha sido el método más eficaz con el cual la empresa capitalista ha logrado solucionar las fallas de coordinación que se originan debido a la imposibilidad de coordinar los intereses individuales con los colectivos.

Lo contrario sucede en las ERT, que son cooperativas de trabajo que no funcionan bajo un esquema jerárquico, sino bajo un sistema horizontal en el cual la toma de decisiones se lleva a cabo teniendo en cuenta a todos los trabajadores, quienes asumen un doble papel como empleados y dueños de la empresa, volviéndose más difícil coordinar las acciones y tareas concernientes a las distribución de incentivos y toma de decisiones. Todo esto, ha dado origen al surgimiento de fallas de coordinación, las cuales se generan debido a la imposibilidad de armonizar los intereses individuales con los colectivos.

Según Mendoza R. y Cheaz J.,⁴³ la TC trata de fundamentar la acción colectiva en las lógicas individuales, lo cual tiene un problema y es que parten del supuesto de que una comunidad entera tiene intereses similares, mientras que los individuos actúan desde sus intereses particulares atentando contra todo propósito colectivo de dicha comunidad. De ahí que es necesario considerar el problema de gobernanza interna de las ERT como un Problema de Acción Colectiva, puesto que en estas empresas los trabajadores se organizan para poder satisfacer sus necesidades, no dejando de lado sus intereses individuales, los cuales en cualquier momento pueden colisionar con los intereses colectivos, arribando a resultados que no son deseables para la empresa.

El Problema de Acción Colectiva de las ERT es producto como ya se dijo de las fallas de coordinación que surgen en este tipo de empresas, es decir, que además de los intereses colectivos, los trabajadores tienen intereses individuales, dando lugar al surgimiento del “free rider” o trabajadores oportunistas que con poco esfuerzo pretenden beneficiarse del esfuerzo realizado por los demás

⁴³ MENDOZA, René & CHEAZ Juan. El dilema de la acción colectiva y la trampa de la “zona de confort.” Alianza para el empoderamiento económico. Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural; p.2; s.f. [Citado 2 de enero de 2017] Disponible en http://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1365017709articulo1dilemaaccioncolectiva.pdf

trabajadores. Esto se da debido a que en la empresa los trabajadores reciben igual compensación por el trabajo realizado, independientemente del aporte en fuerza física que haya realizado en la empresa. Es por esto, que algún trabajador puede sentirse motivado a trabajar menos, es decir, a contribuir en menor medida a la acción colectiva, pues sabe que al final se le otorgará igual retribución que los demás.

Lo anterior, permite entrever que el estudio de la gobernanza interna de las ERT a modo general tiene que ver con los Problemas de Acción Colectiva que se generan al interior de la misma, los cuales a su vez son producto de las fallas de coordinación que se presentan debido a la estructura horizontal bajo la cual funciona la ERT. A modo específico, las fallas de coordinación permiten entender el problema de gobernanza de la ERT definido ya en términos de un Problema de Acción Colectiva como un Problema de Cooperación definido concretamente por Moya⁴⁴ como el problema de cómo conseguir que individuos racionales y egoístas contribuyan al logro de objetivos colectivos, en situaciones donde dicha contribución o aporte no es una estrategia óptima atendiendo al interés particular de cada uno de los miembros. Con base en el autor, es posible identificar para fines de la presente investigación ciertas características que corresponden a la situación mencionada:

En primer lugar, en los Problemas de Cooperación, la matriz de juego establecida lleva a que la estrategia dominante de los individuos sea la deserción, es decir, la no cooperación. Un ejemplo de lo anterior, es el “Dilema del prisionero” en el cual las reglas están diseñadas para que los individuos no cooperen, pues dicho juego supone agentes racionales que actúan bajo una lógica individual y maximizadora de utilidades cortoplacista, etc. De esta forma se obtiene según la TC un solo equilibrio de Nash, el cual no es óptimo en el sentido de Pareto, pues existieron incentivos para que los individuos deserten, es decir, no cooperen para lograr el beneficio colectivo.

Análogamente, esta situación puede verse reflejada en la gobernanza interna de las ERT debido a que el capital del cual disponen, así como los medios de producción, más lo que se produce dentro de la empresa; es propiedad comunal, por lo tanto, todos los trabajadores poseen igualdad de derechos a la hora de distribuir las utilidades obtenidas, abriéndose la posibilidad para que los trabajadores escojan la alternativa de no cooperar, en tanto que al final su trabajo se verá retribuido. En este sentido, al ser la ERT asimilada como un RUC, los esfuerzos que realizan algunos trabajadores sobre el bien común, no solo generará beneficios para quienes contribuyen con dicho esfuerzo, sino también para los que optan por no cooperar, pues al final no pueden ser excluidos de los beneficios que genere la empresa. De esta manera, el beneficio de no colaborar

⁴⁴ Análisis realizado con base en la caracterización de los problemas de cooperación establecidos por MILLER MOYA, Luis Miguel. Op. Cit., pp. 4-6.

para un trabajador es muy alto, a la vez que su costo es bajo en comparación de los demás. Es por esto que surge la figura del *Free rider* o “trabajador oportunista” que quiere beneficiarse del esfuerzo de los demás a muy bajos costos. El problema reside en que si cada trabajador actúa como agente racional y egoísta, la ERT al final terminará disolviéndose, pues se arriban a resultados aún peores a los que se hubiera llegado si todos hubieran decidido cooperar.

En segundo lugar, siguiendo el análisis con base en el “Dilema del prisionero” el autor plantea que la deserción unilateral reporta los mayores beneficios. Si en una ERT las normas que castiguen o incentiven a los trabajadores a adoptar ciertos comportamientos no se encuentran claramente definidas, existirán motivos para que algún trabajador siga la estrategia de no colaborar mientras los demás si lo hacen. Este obtendrá los mayores beneficios generados por la ERT a pesar de que no incurrió en mayores costos en comparación del resto de trabajadores.

Finalmente, en tercer lugar, el autor plantea que en los problemas de cooperación, la situación de equilibrio en la que todos cooperan es inestable porque siempre existirán incentivos para que los individuos actúen como *free rider*. En este orden de ideas, en la ERT la cooperación por parte de todos los miembros puede ser posible, lo cual indica que la empresa está funcionando. No obstante, siempre existirán incentivos para dejar de cooperar, pues cada uno de los trabajadores ve la posibilidad de obtener un mayor beneficio individual a un bajo costo. Así, se puede afirmar que la situación de equilibrio en la que todos los trabajadores cooperan es inestable, pues en cualquier momento puede cambiar la situación. El punto crítico del problema se encuentra en el momento en el cual todos los trabajadores deciden no cooperar, por lo que la ERT se disuelve. Es por esto, que se hace necesario el establecimiento de un sistema de gobernanza que permita que los trabajadores se auto-organicen para lograr una acción colectiva exitosa y evitar así el problema del *free rider*.

Con referencia a lo anterior, se puede concluir que el problema de gobernanza que surge en el marco de las ERT puede ser definido en términos de un Problema de cooperación, el cual a su vez puede ser considerado como un Dilema social, puesto que los trabajadores siempre van a tener incentivos para optar por la alternativa de no cooperar para cumplir con el objetivo común que conduce al bienestar tanto individual como colectivo de la empresa. Dadas estas consideraciones, es que se puede definir el problema de gobernanza de las ERT en términos de un “Dilema de Gobernanza Interna”, pues sucede al interior de la misma, en la cual se llevan a cabo las relaciones entre los trabajadores, existiendo la posibilidad del surgimiento de *free rider* o trabajador oportunista que se beneficia a bajo costo del trabajo que realiza el resto del grupo.

En síntesis, el análisis hasta aquí realizado es con base en los supuestos de la TC, mediante la cual los individuos actúan bajo la racionalidad individual, egoísta y maximizadora de beneficios a corto plazo. Por lo tanto, si se supone que ERT

pueden ser consideradas como un RUC, los trabajadores se encontrarán atrapados en el Dilema que conduce inexorablemente a la desintegración de la empresa, que queda explicada en términos de la tragedia de los comunes. Por ende, frente a esta problemática se propone como solución, la intervención del mercado a través de la privatización o del Estado a través de sus organismos de gobierno.

Es probable que la implantación de reguladores externos, podrían llevar a la desintegración de los principios cooperativos de la ERT, pasando de ser una empresa del sector solidario a una de tipo capitalista tradicional. Por ejemplo, la implantación de un sistema de cuota-partes en el que un trabajador cooperativista reciba una retribución proporcional al trabajo desarrollado, o la implantación de una figura de gerente que controla la organización de la empresa y se encargue de distribuir los beneficios con base en un esquema jerárquico, llevaría que la ERT se desintegre, es decir, pase de ser una cooperativa de trabajo a una empresa capitalista tradicional, lo que llevaría a la desintegración de los principios cooperativos, con lo cual la tragedia seguiría existiendo, pues los trabajadores no seguirán recibiendo los mismos beneficios de los que gozaban antes.

Frente a la problemática descrita en el párrafo anterior, la evidencia empírica muestra que es posible encontrar ERT que han logrado seguir desarrollándose en el tiempo sin necesidad de implementar un sistema de cuota-partes, o la intervención del mercado a través de la privatización o del Estado mediante sus organismos de gobierno que se encarguen de su gestión; sino que han logrado mantener sus principios cooperativos, y su gestión como cooperativas de trabajo legalmente constituidas, a través del establecimiento de instituciones que los mismos trabajadores han desarrollado para lograr auto-organizarse y poder superar el dilema de gobernanza interna.

El riesgo de desmutualización de la empresa, según Tortia⁴⁵ puede ser contrarrestado debido a la acumulación de los recursos comunes, lo cual ha resultado ser un método eficaz para evitar el riesgo de conversión de cooperativas en empresas de propiedad de inversionistas privados. Esto quiere decir que al ser los recursos propiedad de la empresa, los trabajadores que tomen la decisión de no hacer ya más parte de la misma, no podrán ser acreedores de ningún tipo de retribución.

Es así que, queda claro que este tipo de empresas no tienen valor en el mercado, y funcionan bajo un esquema no jerárquico; la única alternativa que emerge como solución al dilema de gobernanza interna es la auto-organización de los mismos trabajadores a través de reglas o instituciones que les permitan superar la tragedia, y por ende arribar a resultados de beneficio colectivo.

⁴⁵ TORTIA. C. Ermanno. Op. Cit., p. 11.

Hasta el momento se han expuesto argumentos teóricos que permitieron avanzar en el diseño de una analogía científica entre el Problema de Acción Colectiva que acontece en los RUC y las ERT. Para el caso de los RUC; bajo los supuestos de la TC, el problema de gestión es entendido en términos de un Dilema social en el que los individuos en palabras de Hardin se encuentran atrapados, y dado su comportamiento egoísta y maximizador ocasiona la tragedia, es decir, la destrucción del recurso. Para ello se plantea como solución tradicional la intervención del mercado o de un planificador central como el Estado. No obstante, bajo la visión de Ostrom se critica las soluciones propuestas por la teoría tradicional. Según adujo la autora, el problema de gestión de los RUC puede ser definido en términos de un Dilema Social, sin embargo, los individuos no se encuentran atrapados, puesto que es posible encontrar como solución que los individuos puedan auto gestionarse para lograr la sustentabilidad del recurso.

Similarmente, para el caso de las ERT, el problema de gestión se origina debido a la existencia de fallas de coordinación, y es entendido en términos de una “Dilema de Gobernanza Interna”; dado que existen incentivos para que los trabajadores actúen como *free rider*, es decir, no aporten al beneficio colectivo; que de cumplirse los supuestos de la TC, todos los trabajadores guiados por sus interés individual actuarían de la misma manera, lo cual llevaría a la desintegración de la empresa. En este sentido, al igual que en la gestión de los RUC, el “Dilema de Gobernanza Interna” es entendido en términos de un Problema de Cooperación, en el cual es posible arribar a equilibrios que si bien son inestables, pues siempre existirán incentivos para actuar de manera individual, permite acercarse al óptimo social, logrando la sostenibilidad de la empresa en el tiempo.

En el siguiente capítulo, se aborda lo concerniente a aquellos factores determinantes de éxito en la acción colectiva de las ERT. Como se pudo observar, para el caso de los RUC existen “principios de diseño” o normas que los mismos individuos han creado, para mantener la sostenibilidad del recurso en el tiempo. Estos principios de diseño son reinterpretados para el caso de la gestión en las ERT como factores internos de éxito en la acción colectiva de las ERT; posibilitando su sostenibilidad en el tiempo.

CAPITULO III. FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE ÉXITO EN LA SOLUCIÓN AL DILEMA DE GOBERNANZA INTERNA: LOS PRINCIPIOS DE DISEÑO EN EL MARCO DE LAS ERT

De cara al dilema de gobernanza interna de las ERT, se plantea como estrategia de solución la auto-organización de los trabajadores mediante el establecimiento de reglas e instituciones que les permitan gestionar de manera adecuada el recurso (empresa) para evitar su disolución. Al ser dicha estrategia una solución cooperativa, el equilibrio de Nash alcanzado es inestable, con la condición que se acerca más al óptimo social, permitiéndoles seguir desarrollándose de manera sostenible en el tiempo.

De esta manera, las ERT que han logrado seguir desarrollándose en el tiempo es debido a la capacidad que han tenido los trabajadores de paliar las fallas de coordinación que se presentan al interior de la empresa, a través de soluciones cooperativas, que no constituyen un óptimo de Pareto, pero que se encuentran cercanas a dicho estado. Según Ciccioli⁴⁶ la cooperativa exitosa no se encontrará ubicada siempre en el mismo punto sino que estará moviéndose continuamente cerca del óptimo. Entendido así, el éxito de las Empresas Cooperativas significa alcanzar la sostenibilidad de la empresa por periodos largos de tiempo mediante el empoderamiento de instituciones.

Asimismo, el autor aseveró que las firmas que sobrevivan a lo largo del tiempo no serán eficientes sino exitosas, debido a que se encuentran lo más cerca posible

⁴⁶ CICCIOLO, Op, Cit. p.37.

del óptimo paretiano pero no podrán alcanzarlo. Es posible que el equilibrio alcanzado se modifique a lo largo del tiempo, en tanto que es probable que las instituciones experimenten algunos cambios y porque siempre estará latente para los asociados la posibilidad de dejar de cooperar para obtener mayor o menor beneficio. De esta manera, las ERT que logren estar cerca del óptimo, es decir, aquellas en las que los trabajadores contribuyen a la solución de las fallas de coordinación, son las que se gestionan de manera exitosa en el tiempo, y no están propensas a su disolución.

Por otro lado, según Sacchetti y Tortia⁴⁷ también es importante tener en cuenta como solución al “Dilema de Gobernanza Interna” de la cooperativa, establecer rutinas; entendidas estas como mecanismos e incentivos que establezcan consistencia entre los valores individuales y colectivos, incluyendo no solo elementos monetarios, sino también la inclusión, la equidad, el aprendizaje, la autonomía, el respeto, reconocimiento, reciprocidad y el bienestar individual.

De los anteriores planteamientos, se deduce que existe un sin número de mecanismos que las cooperativas, en este caso las ERT pueden implementar para solucionar el Dilema de Gobernanza Interna. Las soluciones propuestas dependerán del contexto en el cual se desarrolle cada cooperativa, o de las situaciones particulares de cada una. De esta forma, no existe una sola manera de enfrentar este tipo de problemas, sino diversos mecanismos de afrontar las fallas de coordinación que emergen en el marco de las ERT. No obstante, para fines de la presente investigación se tienen en cuenta los planteamientos de Ostrom quien planteó la existencia de ciertos Principios de Diseño que se encuentran presentes en aquellas entidades que han logrado establecer mecanismos de auto-organización.

Es por ello, que al adaptar estos Principios de Diseño ya descritos anteriormente para el caso de los RUC, se convierten en factores internos de éxito, que teórica y empíricamente permiten aumentar las probabilidades de que las ERT puedan seguir desarrollándose exitosamente en el tiempo, al permitir la creación de instituciones dentro de la empresa. Así, se elabora a partir de Ostrom un cuadro que permite mirar los Principios de Diseño en el marco de los RUC, reinterpretados como factores de éxito que contribuyen a la acción colectiva al interior de las ERT. Es necesario aclarar que las fallas de coordinación pueden ser paliadas de acuerdo al número de instituciones presentes en la empresa.

Cuadro 2. FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE EXITO EN LA ACCION COLECTIVA DE LAS ERT

	Esta constituye quizá la primera
--	----------------------------------

⁴⁷ SACHETTI & TORTIA, Op. Cit., p 4

<p style="text-align: center;">1. DERECHOS Y LÍMITES DEFINIDOS AL INTERIOR DE LA ERT</p> <p style="text-align: center;">Continuación Cuadro 2</p>	<p>etapa en la organización de la acción colectiva. Quiere decir que dentro de la estructura organizativa de la ERT deben establecerse criterios de demarcación que permitan diferenciar un trabajador miembro de la empresa, de quien no lo es. Una vez se haya logrado esta diferenciación, viene lo segundo, que consiste en establecer los derechos que tiene cada miembro quien cumple a la vez el doble papel de empleado y dueño de la empresa. Así como la responsabilidad que tienen frente a los límites de la misma en cuanto a planta, equipos, recursos, etc. Respecto a los trabajadores que están autorizados para hacer parte de la misma, entre más claramente estén expuestos los requisitos y las condiciones que los acredita como miembros, más probabilidades de sostenerse en el tiempo tendrá la empresa. Estos requisitos les permiten obtener la condición de membresía. Además, se da por sentado que existe un registro de todos los miembros suscritos. Respecto a los recursos que son de la empresa, entre más se encuentren definidos los límites entre los recursos que son indivisibles o sea propiedad de la empresa y las retribuciones que les corresponde a cada trabajador; mayor probabilidad de sostenerse en el tiempo tiene la empresa.</p>
	<p>Es necesario que dentro de la ERT exista una cohesión entre las reglas de provisión y las reglas de apropiación. Respecto a las primeras, cada trabajador aporta</p>

<p>2. COHESIÓN ENTRE LAS REGLAS DE PROVISIÓN Y APROPIACIÓN Y LAS CONDICIONES DE LA ERT</p>	<p>trabajo físico, así como también esfuerzo para organizar y sacar adelante la empresa. En cuanto a la apropiación, que tiene que ver con la distribución del excedente se hace por lo general de manera igualitaria. No obstante, por consenso del grupo puede existir la posibilidad de que a las personas que se encuentran en la parte de la toma de decisiones, se les garantice un mayor retiro que corresponda a su mayor trabajo aportado. Entre más relacionadas se encuentren las actividades de provisión y apropiación conforme a las condiciones de la ERT; mayor probabilidad de sostenerse la empresa en el tiempo.</p>
<p>3. PARTICIPACIÓN PROACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN EL ESTABLECIMIENTO Y MODIFICACIÓN DE LAS REGLAS</p> <p>Continuación Cuadro 2</p>	<p>Este principio o “factor” de diseño tiene que ver con la gestión democrática que caracteriza a la cooperativa en este caso la ERT; y se ve reflejado con la participación democrática de todos los trabajadores en el establecimiento y modificación de las reglas operativas, en el caso de que estas afecten la consecución de la acción colectiva; así como también participación en la toma de decisiones respecto a proyectos de inversión, distribución de los excedentes, etc., que favorece el establecimiento de un arreglo institucional robusto.</p>
<p>4. MECANISMO DE VIGILANCIA MUTUA AL INTERIOR DE LA ERT</p>	<p>Cabe recordar que en la ERT un trabajador cumple el doble rol de empleado y dueño de la empresa. Por lo tanto, los trabajadores que se designen para vigilar a que los demás cumplan las normas</p>

	establecidas para la consecución de la acción colectiva; también deben auto-vigilarse pues del cumplimiento de ellos también depende el funcionamiento de la ERT y el logro del beneficio mutuo.
5. CASTIGOS PROPORCIONALES AL GRADO DE INFRACCIÓN COMETIDA AL INTERIOR DE LA ERT	Este principio va de la mano del 3 y el 4; pues los trabajadores tienen la capacidad de establecer y modificar sus propias reglas, así como también tiene el deber de velar por el cumplimiento de las mismas. Por consiguiente, en el caso de que un trabajador hubiere cometido una infracción, este será sancionado de acuerdo a la gravedad del asunto. El establecer reglas, velar por su cumplimiento y establecer castigos, permite que la ERT pueda aumentar sus probabilidades de subsistir en el tiempo.
6. INSTRUMENTOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS AL INTERIOR DE LA ERT Continuación Cuadro 2	Es muy importante que en la ERT se creen mecanismos o instrumentos de resolución de conflictos a bajo costo, pues la gestión democrática característica de este tipo de empresas, hace que se vuelva más compleja la toma de decisiones y, por lo tanto, se presentan dificultades a la hora de llegar a acuerdos que tengan que ver con la gestión de la empresa. Por esta razón, se deben diseñar instrumentos que permitan la resolución de conflictos internos entre los trabajadores, quienes desempeñan el doble papel como empleados y dueños a la vez de la ERT.
	Para el logro de una sostenibilidad exitosa de la ERT, es muy

**7. RECONOCIMIENTO DE LA
LEGITIMIDAD DE LAS REGLAS
ESTABLECIDAS EN LA ERT**

importante que se reconozca por parte del Estado y de sus entes de gobierno; la capacidad que tienen los trabajadores de crear sus propias reglas e instituciones, mediante las cuales se hace posible auto-gestionar la empresa sin la necesidad de la privatización o de un organismo de planificación central como el gobierno. Este principio va de la mano con lo dicho por la Alianza Cooperativa Internacional sobre el principio de independencia y autonomía, de tal manera que si hay intervención por parte de un capital externo o del Estado, se debe asegurar que dicha intervención no vaya a perjudicar la democracia y la libre organización de los cooperativistas.

Fuente: El Autor a partir de OSTROM, Elinor. "Reformulating the Commons," in Joanna Burger, et al. (eds.) *Protecting the Commons: A Framework for Resource Management in the Americas*, Washington, DC: Island Press: 17-41. 2001.

De los anteriores planteamientos se deduce que el desarrollo de principio de diseño dentro de la ERT es posible, siempre y cuando los trabajadores actúen con base en las expectativas de los demás, es decir bajo una racionalidad recíproca diferente a la racionalidad instrumental que supone agentes egoístas. Ahora bien, surge la pregunta ¿cómo es posible que los trabajadores actúen bajo este tipo de racionalidad? la respuesta es simple, mediante heurísticos de decisión que según Moya⁴⁸ son herramientas que capacitan a los individuos para tomar buenas decisiones, que no exige de complejos cálculos matemáticos. De esta manera, las decisiones tomadas por parte de los trabajadores, serán diferentes a las tomadas por miembros pertenecientes a una empresa capitalista tradicional.

Igualmente, para que los trabajadores tengan la expectativa de que los demás también actúan de conformidad con los principios y normas establecidas, es decir, mediante una racionalidad recíproca; es necesario que se fortalezca el capital social que está representado en el nivel de confianza que permite un eficaz desarrollo de las redes sociales y el establecimiento de normas e instituciones que

⁴⁸ MILLER MOYA, Luis Miguel. *Acción Colectiva y modelos de racionalidad*. Estudios Fronterizos, vol. 5, núm. 9, enero-junio 2004, pp. 107-130. p. 122. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/estfro/v5n9/v5n9a5.pdf>

permiten acercarse a la acción colectiva. De esta forma, se puede evitar que los trabajadores actúen de manera oportunista, logrando disminuir las probabilidades de presentarse comportamientos de tipo *free rider*.

Entre más desarrollado se encuentre el capital social, es decir, entre más sólidas y estables sean las redes sociales entre los trabajadores, mayor probabilidad de sostenerse en el tiempo tiene la ERT. Asimismo, entre más estables y duraderas se encuentren las relaciones horizontales, mayor posibilidad de comunicación y confianza entre los trabajadores, lo cual permite alcanzar el beneficio mutuo, y por ende una mayor perdurabilidad de la empresa en el tiempo.

En suma, en el presente capítulo se abordó un estudio exhaustivo de los factores internos de éxito en la acción colectiva de las ERT; una reinterpretación de los Principios de Diseño para el caso de los RUC. Asimismo, se expuso la importancia que tiene el capital social, el cual permite superar las fallas de coordinación que surgen al interior de la ERT, a través de las redes sociales, la confianza entre los miembros y el desarrollo de instituciones. De ahí que, la solución al Dilema de gobernanza interna de la ERT dependa en gran parte del grado de desarrollo que tenga este tipo de capital.

A continuación, con el fin de poner en evidencia la capacidad heurística de esta perspectiva – sin intenciones de realizar ninguna generalización al respecto-, la investigación se propone mostrar los resultados de un estudio de caso donde se toma como referencia la evidencia empírica de Río Cuarto en Argentina sobre la existencia de las ERT que han logrado ser sostenibles en el tiempo dada la incorporación de arreglos institucionales por parte de sus miembros.

CAPITULO IV: ESTUDIO DE CASO SOBRE LOS PRINCIPALES MECANISMOS QUE PROMUEVEN LA COOPERACION AL INTERIOR DE LA ERT DE LA CIUDAD DE RIO CUARTO, CORDOBA ARGENTINA 2016

Según Ruggeri⁴⁹ a marzo del 2016 existían en Argentina un total de 367 empresas recuperadas, que ocupaban a 15.948 trabajadores y trabajadoras. De estas, 15 se

⁴⁹ RUGGERI, Op, Cit. p. 4.

encuentran ubicadas en la provincia de Córdoba, que ocupan a un total de 1270 trabajadores. En lo concerniente a la investigación, se encontró que de estas 1270 empresas, 5 de ellas se encontraban ubicadas en la ciudad de Río Cuarto, de las cuales fue posible entrevistar a 4 de ellas, que ocupaban un total de 79 trabajadores. Para mayor información ver Cuadro 3.

Cuadro 3. EMPRESAS RECUPERADAS POR LOS TRABAJADORES DE RÍO CUARTO CÓRDOBA ARGENTINA, 2016

Empresas	Q Trabajadores	% del total de trabajadores
Fotocita	2	2,53%
Recapadora Rio Cuarto Sociedad de hecho	5	6,33%
Cooperativa de trabajo FM libre limitada	12	15,19%
Cooperativa de trabajo 29 de Mayo	60	75,95%
TOTAL	79	100,000%

Fuente: El Autor

Por consiguiente, se realizó un cuestionario que constó de 40 preguntas dirigidas a los trabajadores con mayor conocimiento de cada una de las empresas encuestadas. Las preguntas se realizaron con base en los 7 principios de diseño planteados por Ostrom con el fin de poder evidenciar la mayor cantidad de principios, que según la autora los individuos crean o desarrollan en este tipo de organizaciones gestionadas democráticamente. Los resultados obtenidos para cada empresa fueron los siguientes:

Fotocita. La empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Río Cuarto; calle constitución Nro. 652; barrio Centro. Su actividad económica consiste en la prestación de toda clase de servicios de fotografía, videos, imágenes, sonidos, etc. La fecha de inicio de la empresa original fue 1986 y el proceso que llevó a cabo la recuperación de la empresa fue en febrero del 2013. Empezó a funcionar bajo la gestión de los trabajadores en octubre del mismo año. Una de las razones por las cuales los trabajadores tuvieron que hacerse cargo de la empresa fue por malas condiciones económicas de esta; en donde el patrón en vez de indemnizar a los trabajadores decidió dejarles en parte de pago la empresa. En la actualidad, existen 2 trabajadores, los cuales cumplen el doble rol de asociados y dueños de

la empresa. Por legalidad según Ruggeri⁵⁰ una cooperativa de trabajo tiene vetada la contratación de trabajadores sin asociarlos. Por consiguiente, se presenta el siguiente cuadro, donde se muestran los factores internos determinantes del éxito en la acción colectiva de las ERT de la ciudad de Río Cuarto Argentina, 2016.

Cuadro 4. PRESENCIA DE LOS FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE ÉXITO EN LA ACCION COLECTIVA EN ERT FOTOCITA, 2016

<p>1. DERECHOS Y LÍMITES DEFINIDOS</p>	<p>En esta empresa se evidenció que existen límites definidos, es decir, en este tipo de organizaciones ningún trabajador puede ser contratado como asalariado; sino como asociado de la misma. En este sentido, se tiene claridad sobre quién tiene derecho a hacer uso de la empresa que es un bien común, así como de sus recursos, maquinarias, equipos, etc. Entre más definidos se encuentren los límites y derechos de los trabajadores, mayor probabilidad de sostenerse en el tiempo tiene la empresa.</p>
<p>2. COHESIÓN ENTRE LAS REGLAS DE PROVISIÓN Y APROPIACIÓN Y LAS CONDICIONES DE LA ERT</p>	<p>En este tipo de empresa, la retribución salarial se realiza de manera igualitaria. Todos los trabajadores trabajan la misma cantidad de horas (8h/día).</p>
<p>3. PARTICIPACIÓN PROACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN EL ESTABLECIMIENTO Y MODIFICACIÓN DE LAS REGLAS</p>	<p>Los trabajadores sí tienen la capacidad de modificar las reglas operativas en el momento en que esta los afecte, así como también todos participan en las decisiones sobre distribución de excedentes, alternativas de inversión, lo cual favorece la presencia de instituciones robustas que permitan una sostenibilidad exitosa de la ERT.</p>
<p>4. MECANISMOS DE VIGILANCIA MUTUA</p>	<p>Al ser solo dos trabajadores los dueños y asociados de la empresa,</p>

⁵⁰ Ruggeri, Op. Cit. P. 82

Continuación Cuadro 4	no se crean mecanismos de vigilancia, pues se facilita la supervisión de las tareas realizadas.
5. CASTIGO PROPORCIONAL AL GRADO DE INFRACCIÓN COMETIDA	Debido a que son dos trabajadores, estos crean las reglas, las cumplen en su gran mayoría, y las hacen cumplir.
6. INSTRUMENTOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS	Se encontró que al ser solo dos trabajadores, la presencia de conflictos internos es escasa. Por lo tanto, de presentarse un conflicto interno el instrumento utilizado es el diálogo.
7. RECONOCIMIENTO DE LA LEGITIMIDAD DE LAS REGLAS ESTABLECIDAS	Los trabajadores manifestaron que el Estado reconoce la organización, así como sus reglas internamente establecidas.

Fuente: El Autor

En síntesis, al poseer la empresa solo dos trabajadores quienes tienen el doble rol de dueños y asociados de la misma, se puede observar una menor presencia de los principios de diseño; pues según Ostrom cuando en las organizaciones gestionadas democráticamente la cantidad de individuos es muy pequeña, existe menos probabilidad de que el recurso sea sobreexplotado.

Recapadora Río Cuarto Sociedad de hecho. La empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Río cuarto, en la calle Roma, Ruta Nro. A005, dedicada al reencauche de llantas como una excelente alternativa para las empresas transportadoras. La empresa original tuvo sus orígenes en el año 1994 y el proceso de recuperación comenzó en el año 1999. En la actualidad son 5 trabajadores, los cuales por la ley que los regula se encuentran asociados como miembros de la empresa. Estos a su vez cumplen el doble rol de asociado y dueño de la empresa.

Cuadro 5. PRESENCIA DE LOS FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE ÉXITO EN LA ACCIÓN COLECTIVA EN ERT RECAPADORA DE RÍO CUARTO SOCIEDAD DE HECHO, 2016

1. DERECHOS Y LÍMITES DEFINIDOS	Se encontró que ningún trabajador puede ser contratado como asalariado, sino como asociado de la
--	--

<p style="text-align: center;">Continuación Cuadro 5</p>	<p>empresa. Este es el criterio que identifica quiénes son los usuarios del recurso (ERT) y quién no. Asimismo, se encontró que los trabajadores conocían cuáles eran sus derechos para formar parte de la organización, así como las limitaciones físicas de la ERT en cuanto a capital, tamaño, etc. También los trabajadores conocían plenamente cuáles eran sus limitaciones respecto a los recursos que les correspondía a cada uno y aquellos que se destinaban como margen para capitalizar el emprendimiento. En síntesis, entre más claramente se encuentren definidos los límites y derechos dentro de la ERT, tiene mayor probabilidad de sostenerse en el tiempo.</p>
<p style="text-align: center;">2. COHESIÓN ENTRE LAS REGLAS DE PROVISIÓN Y APROPIACIÓN Y LAS CONDICIONES DE LA ERT</p>	<p>En cuanto a la apropiación que los trabajadores hacen del recurso se encontró que la distribución de los retiros se realiza de manera igualitaria. En lo concerniente a la provisión cada trabajador al no tener dinero para capitalizar la empresa contribuye con su fuerza de trabajo. Se encontró, que por consenso, a los trabajadores que se encargaban de tomar decisiones operativas se les pagaba un poco más de dinero que el resto de los asociados, pues ellos dedican mayor cantidad de su tiempo y esfuerzo a la gestión de la empresa. En suma, se evidenció que en la ERT existe cohesión entre las reglas de apropiación y provisión.</p>
<p style="text-align: center;">3. PARTICIPACIÓN PROACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN EL ESTABLECIMIENTO Y MODIFICACIÓN DE LAS REGLAS</p>	<p>En la empresa se pudo observar que los trabajadores tienen la capacidad de modificar las reglas operativas cuando estas realmente los afectan.</p>

<p style="text-align: center;">Continuación Cuadro 5</p>	<p>Se encontró también una actitud proactiva por parte de los trabajadores, quienes participan en la creación de normas y en la toma de decisiones respecto a alternativas de inversión, distribución de excedentes y todo lo relacionado con la actividad económica.</p>
<p style="text-align: center;">4. MECANISMOS DE VIGILANCIA MUTUA</p>	<p>Se encontró que los trabajadores asumen un compromiso responsable en cuanto a las tareas que se tienen que realizar. Por otro lado, este principio no se mira con total plenitud, pues al ser 5 trabajadores se hace más fácil el seguimiento a cada uno en particular sobre el cumplimiento de sus tareas.</p>
<p style="text-align: center;">5. CASTIGO PROPORCIONAL AL GRADO DE INFRACCIÓN COMETIDA</p>	<p>En la empresa en mención, los trabajadores han desarrollado una serie de castigos para quien incumpla con la norma; proporcional al grado de infracción cometida.</p>
<p style="text-align: center;">6. INSTRUMENTOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS</p>	<p>En esta empresa se utilizan como instrumentos para la resolución de conflictos, el diálogo y la comunicación, siendo mecanismos rápidos y a bajo costo, lo cual permite una gestión exitosa de la ERT.</p>
<p style="text-align: center;">7. RECONOCIMIENTO DE LA LEGITIMIDAD DE LAS REGLAS ESTABLECIDAS</p>	<p>Se encontró que el Estado reconoce la legitimidad de la empresa, así como también las reglas establecidas internamente.</p>

Fuente: El Autor

A manera de resumen, se puede observar que en la empresa en cuestión existe una mayor probabilidad de sostenerse en el tiempo, dada la mayor presencia de factores internos de éxito que los mismos trabajadores han desarrollado consciente o inconscientemente para el logro de la acción colectiva exitosa.

Cooperativa de Trabajo FM libre limitada. La actividad de la empresa es la locución, publicidad y noticias, etc. La fecha de inicio de la empresa original es el 3 de noviembre de 1992; el proceso que llevó a cabo la recuperación de la empresa fue en marzo de 2010. La razón por la cual los trabajadores tuvieron que hacerse cargo de la empresa fue por malas condiciones económicas. Empezó a funcionar bajo la gestión de los trabajadores en junio de 2010. En la actualidad están asociados 12 trabajadores.

Cuadro 6. PRESENCIA DE LOS FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE ÉXITO EN LA ACCION COLECTIVA EN ERT COOPERATIVA DE TRABAJO FM LIBRE LIMITADA, 2016

<p>1. DERECHOS Y LÍMITES DEFINIDOS</p>	<p>El criterio para identificar a los usuarios del recurso (empresa) es la condición de asociado. Asimismo, se encontró que los trabajadores tenían claro cuáles eran sus derechos como miembros y cuáles eran sus limitaciones en cuanto al accionar dentro de la organización, así como limitaciones físicas propias de la empresa como tamaño, recursos, etc. También tenían pleno conocimiento sobre los límites en cuanto a distribución de excedentes y el margen que se destina para capitalizar el emprendimiento.</p>
<p>2. COHESIÓN ENTRE LAS REGLAS DE PROVISIÓN Y APROPIACIÓN Y LAS CONDICIONES DE LA ERT</p>	<p>En la empresa en mención, se encontró que existía coherencia entre las reglas de provisión y apropiación. En este sentido, como los trabajadores son dueños y empleados de la empresa, en cuanto a la provisión estos aportan mano de obra, y respecto a la apropiación cada uno recibe un retiro de manera igualitaria.</p>
<p>3. PARTICIPACIÓN PROACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN EL</p>	<p>En esta empresa recuperada, los trabajadores participan de manera</p>

ESTABLECIMIENTO Y MODIFICACIÓN DE LAS REGLAS	proactiva en la modificación de las reglas operativas en caso de que estas afecten.
4. MECANISMOS DE VIGILANCIA MUTUA	Se encontró que no existen supervisores que se encarguen de hacer un seguimiento a los trabajadores para que estos cumplan con las normas establecidas.
5. CASTIGO PROPORCIONAL AL GRADO DE INFRACCIÓN	Pese a que no existen supervisores que se encarguen de que todos cumplan las normas establecidas, en el caso que por alguna razón un trabajador no cumpla con alguna norma, este será sancionado mediante llamados de atención.
Continuación Cuadro 6	
6. INSTRUMENTOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS	Se encontró que los trabajadores utilizan como instrumentos para la resolución de conflictos el diálogo y la comunicación; mecanismos eficientes y de bajo costo que permiten la consecución de una acción colectiva exitosa.
7. RECONOCIMIENTO DE LA LEGITIMIDAD DE LAS REGLAS ESTABLECIDAS	La empresa sí ha recibido ayuda del Estado, en el nivel provincial, reconociendo la legitimidad de este tipo de empresas, de tal manera que la empresa en mención se encuentra matriculada y está registrada en el marco legal.

Fuente: El Autor

Como puede observarse, en esta empresa recuperada también los trabajadores han desarrollado factores internos de éxito, que permiten la sostenibilidad en el tiempo de las organizaciones gestionadas democráticamente.

Cooperativa de trabajo 29 de mayo. Es una empresa que se dedica a actividades relacionadas con la limpieza y aseo. La empresa original se creó en 1986; el proceso que llevó a cabo la recuperación de la empresa fue el 14 de febrero de 2014. Los trabajadores tuvieron que hacerse cargo de la empresa debido a sus malas condiciones laborales y económicas a la que los trabajadores

estaban sometidos. Empezó a funcionar bajo la gestión de los trabajadores el 29 de mayo de 2014, de ahí es donde proviene el nombre de la empresa. En la actualidad esta cooperativa tiene un total de 60 trabajadores.

Cuadro 7. PRESENCIA DE LOS FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE ÉXITO EN LA ACCION COLECTIVA EN ERT COOPERATIVA DE TRABAJO 29 DE MAYO, 2016

<p>1. DERECHOS Y LÍMITES DEFINIDOS</p> <p>Continuación Cuadro 7</p>	<p>El criterio para incorporar nuevos trabajadores, es que sean ex trabajadores de la antigua empresa o familiares de los trabajadores. Por otro lado, todos los miembros de la empresa están asociados a la misma, lo que los convierte en usuarios del recurso (empresa). Se encontró que los trabajadores conocían plenamente sus derechos como miembros, así como también sus límites ante la organización. Conocían plenamente que la empresa tenía límites en cuanto a su tamaño, recursos, etc. También los trabajadores tenían claramente definidos sus límites respecto a cuánto les tocaba a cada cooperativista, y cuánto se destina para la empresa.</p>
<p>2. COHESIÓN ENTRE LAS REGLAS DE PROVISIÓN Y APROPIACIÓN Y LAS CONDICIONES DE LA ERT</p>	<p>Respecto a la cohesión entre las reglas de provisión y apropiación se encontró que los trabajadores aportan a la empresa trabajo físico; en consecuencia la apropiación del excedente se realiza teniendo en cuenta el número de horas trabajadas; la persona que trabajó más tiempo, tendrá derecho a un retiro mayor.</p>
<p>3. PARTICIPACIÓN PROACTIVA DE LOS TRABAJADORES EN EL ESTABLECIMIENTO Y MODIFICACIÓN DE LAS REGLAS</p>	<p>Se encontró que los trabajadores tienen la capacidad de modificar las normas operativas cuando estas los afecten. Asimismo, se encontró que los trabajadores participan de manera</p>

	proactiva en el establecimiento de normas, y en la toma de decisiones respecto distribución de excedentes o alternativas de inversión.
4. MECANISMOS DE VIGILANCIA MUTUA	En la empresa recuperada se encontró la existencia de supervisores o personas encargadas para el funcionamiento de la empresa y el cumplimiento de las normas por parte de los miembros. El proceso de supervisión se lleva a cabo de la siguiente manera: se colocan dos supervisores en la mañana y dos en la tarde quienes se encargan de velar por el cumplimiento de las actividades.
5. CASTIGO PROPORCIONAL AL GRADO DE INFRACCIÓN	Se encontró que existen sanciones por el incumplimiento de las reglas que dependen del grado de infracción. Se realizan tres llamados de atención, y si reincide se le suspende por 3 días que no podrá asistir al trabajo y no se le pagarán.
Continuación Cuadro 7	
6. INSTRUMENTOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Por lo general, los conflictos internos dependiendo del problema existente se los lleva ante el consejo y ante la asamblea cuyos organismos se encargan de dar solución al conflicto.
6. RECONOCIMIENTO DE LA LEGITIMIDAD DE LAS REGLAS ESTABLECIDAS	Manifiestan que el Estado reconoce a través de la ley la legitimidad de la empresa, lo cual quiere decir que las reglas internas que se creen dentro de la empresa deberán ser respetadas.

Fuente: El Autor

A manera de resumen final, el proceso que llevó a la recuperación de las ERT de Rio Cuarto Córdoba Argentina, según la encuesta aplicada para el 2016, se debió

a las precarias condiciones económicas por las que atravesaron estas empresas, fruto de la implantación del modelo Neoliberal a mediados de la década del 70. El proceso de recuperación de las empresas en Rio Cuarto se dio en la década de los 90. Este proceso fue muy diferente a otras experiencias de ERT que se llevaron a cabo en el resto del país, las cuales tuvieron que vivir periodos de fuertes luchas, represiones, persecuciones, entre otros abusos por parte de los gobiernos de turno. Las ERT de Rio Cuarto, según la encuesta aplicada para el 2016, ocuparon un total de 79 trabajadores. Entre sus actividades económicas se encuentran: servicios de fotografía, reparación de llantas, publicidad y servicios de aseo entre otros.

Según los resultados de las encuestas, en cuanto a la organización interna de las ERT, los trabajadores son quienes se involucran en el proceso de producción y en la toma de decisiones de manera democrática bajo un esquema horizontal. Asimismo, todas las ERT en Rio Cuarto desarrollan su actividad económica en la localidad. En algunas empresas suelen presentarse algunos problemas internos, como el incumplimiento de horarios, ausentismos, entre otros; los cuales son resueltos a través del dialogo y la comunicación. Entre los criterios para incorporar nuevos trabajadores se encuentran: experiencia laboral y que sea familiar de antiguos trabajadores o ex trabajadores de la antigua empresa.

Por otro lado, las encuestas permitieron identificar además de ciertas características generales de estas empresas; la presencia de principios o reglas de diseño, las cuales dan cuenta de la eficiencia de las instituciones a la hora de administrar un RUC, con el fin de que este pueda ser sostenible en el tiempo. Así, se elaboró las preguntas con miras a identificar este tipo de principios o reglas de diseño; las cuales fueron reinterpretados como factores o mecanismos de acción colectiva exitosa que promueven la cooperación al interior de las ERT de Rio Cuarto. Las encuestas permitieron encontrar este tipo de factores que los trabajadores auto-gestionados han establecido al interior de las ERT, lo cual les ha permitido cooperar y lograr la sostenibilidad de la empresa a través de una acción colectiva exitosa.

De esta manera, el estudio de caso planteado, permitió entrever aspectos en común que se destacan en cada una de las ERT estudiadas. Uno de estos aspectos es la existencia de ciertos requisitos que acreditan como asociado a quien quiera ser miembro de la ERT. Si bien es cierto, existe el principio de Membresía abierta y voluntaria para todas aquellas personas que quieran hacer parte de la cooperativa; es necesario en la práctica, para mantener la

sostenibilidad de la empresa, establecer ciertos criterios que le otorguen la condición de asociado. De lo contrario, la ERT fracasaría, pues el ingreso ilimitado de personas que quieran ser parte de ella, haría que en tiempos de crisis económica, la empresa no pueda pagar los retiros de estos trabajadores, o una disminución de los mismos, genere problemas internos que llevarían al colapso de la empresa.

De igual manera, es importante rescatar que en cada una de las empresas recuperadas los trabajadores tienen conocimiento de sus derechos y limitaciones en cuanto a tamaño, recursos y alcance de la empresa; lo cual disminuye las posibilidades de que adopten un comportamiento oportunista y estas tiendan al colapso. Si en una ERT las normas que castiguen o incentiven a los trabajadores a adoptar ciertos comportamientos no se encuentran claramente definidas, existirán motivos para que algún trabajador siga la estrategia de no colaborar mientras los demás si lo hacen. Este obtendrá los mayores beneficios generados por la ERT a pesar de que no incurrió en mayores costos en comparación del resto de trabajadores.

Otro aspecto en común que es importante recalcar es que en cada una de las empresas los trabajadores aportan con fuerza de trabajo a la acción colectiva, y reciben sus retiros de manera igualitaria. Es decir, existe una coherencia entre las reglas de apropiación del excedente y provisión en cuanto al aporte que deben realizar cada uno de los trabajadores, que por lo general es en términos de fuerza de trabajo. Si no se encuentra una coherencia entre estas reglas de provisión y apropiación, cada trabajador pretenderá apropiarse de una mayor parte del excedente generado, así como aportar un menor esfuerzo a la acción colectiva de la ERT ocasionado su colapso o desaparición como cooperativa.

Por último, se encontró que los trabajadores de todas las empresas recuperadas de la Ciudad de Rio Cuarto, establecen y modifican las normas, al mismo tiempo instauran castigos a quien las incumpla. Por lo general, los trabajadores de las empresas recuperadas utilizan el dialogo y la comunicación como instrumentos de resolución de conflictos a bajo costo que permite una acción colectiva exitosa. Así, aquellas empresas que presenten la mayor cantidad de estos factores internos de éxito, tienen mayores posibilidades de sostenerse en el tiempo. Por el contrario, si se identifica una menor cantidad de estos factores, son propensas al fracaso lo que implicaría el cierre o la pérdida de los principios cooperativos.

Después de lo anterior expuesto, es posible afirmar que los trabajadores de las ERT de la Ciudad de Rio Cuarto, han establecido una serie de mecanismos o factores de acción colectiva que promueven la cooperación al interior de cada una de las empresas. Estos factores de éxito en la acción colectiva, fueron reinterpretados a partir de las instituciones o reglas de diseño planteadas por Ostrom; necesarias para lograr una gestión exitosa de los RUC.

CONCLUSIONES

En respuesta a la problemática de investigación planteada en la presente investigación, quedó demostrado que las ERT pueden mediante la autogestión obrera, ser sostenibles en el tiempo a pesar de que la teoría convencional de la acción colectiva TC afirme que no. Dicha sostenibilidad se logra mediante instituciones o reglas de diseño que los mismos trabajadores han establecido de

manera consciente o inconsciente, lo que les ha permitido realizar una gestión exitosa de la empresa; dando solución a la tragedia predicha por la TC que implica la quiebra o desaparición de la empresa.

En esta misma línea, la sostenibilidad en el tiempo de este tipo de organizaciones se abordó mediante analogía científica entre el “Problema de Acción Colectiva” que sucede en el marco de los RUC de acceso limitado, y el “Problema de Acción Colectiva” que se genera al interior de las organizaciones gestionadas democráticamente como es el caso de las ERT. Se encontró que tanto para el caso de los RUC de acceso limitado como para las ERT, el “Problema de Acción Colectiva” visto desde la TC conduce inevitablemente a la tragedia –destrucción del RUC-. No obstante, desde el punto de vista de la NEI se adujo que tanto para los RUC de acceso limitado como para las ERT, los individuos tienen la capacidad de sortear dicha tragedia a través del establecimiento de reglas de diseño que les permiten la sostenibilidad del recurso en el tiempo.

Asimismo, se encontró que los “principios de diseño” para el caso de los RUC de acceso limitado, permiten mitigar el “Problema de Acción Colectiva” y así lograr la sostenibilidad en el tiempo del RUC. Estos “principios de diseño” fueron reinterpretados como factores determinantes de éxito en la acción colectiva de las ERT, lo que les ha permitido seguir desarrollándose en el tiempo. De igual forma, es importante también mencionar el papel que juega el capital social a través de mecanismos como la confianza la reciprocidad y el altruismo, logrando así alcanzar el beneficio colectivo diferente al egoísmo planteado por la teoría neoclásica.

Por otro lado, el estudio de caso permitió demostrar -sin ánimos de realizar una generalización al respecto- que los trabajadores de las ERT de la Ciudad de Rio Cuarto han creado una serie de mecanismos entendidos como factores internos de éxito que son de suma importancia en la consecución de una acción colectiva exitosa al interior de la ERT.

En síntesis, a lo largo del documento se estudió las diversas aristas económicas del “Problema de Acción Colectiva” de las ERT interpretándolas como RUC. En este sentido, se logró proporcionar un estudio de la gobernanza interna de las ERT, con base en el enfoque teórico de los RUC, lo cual fue de suma importancia, pues permitió que se den a conocer aquellos factores internos de éxito que posibilitan que este tipo de empresas puedan seguir desarrollándose a lo largo del tiempo.

Asimismo, se suministró información valiosa para que los trabajadores conozcan a profundidad el funcionamiento interno de estas empresas y con base en ello puedan tomar decisiones. De igual forma, el gobierno a partir de la información obtenida pueda formular políticas públicas tendientes a beneficiar al sector cooperativo.

Por último, a manera de reflexión final, la presente tesis de grado mostró el carácter interdisciplinario que tiene la ciencia económica, abriendo la posibilidad hacia otras visiones críticas distintas a la teoría económica convencional; dejando un mensaje claro, y es la posibilidad de crear líneas de investigación distintas a las convencionales, ofreciendo análisis desde las distintas corrientes críticas de la economía.

RECOMENDACIONES

Durante mucho tiempo, el estudio de los RUC se realizó con base en los análisis de la teoría Convencional TC, quien afirmó a través de sus estudios, que los

individuos actúan bajo una racionalidad ilimitada y egoísta, que ocasiona la destrucción del RUC; proponiendo como únicos factores de solución; la intervención del mercado a través de la privatización, o la intervención de un planificador central como el Estado. Estas conclusiones, fueron tenidas en cuenta en la formulación de políticas públicas por parte de los gobiernos. No obstante, a partir de la presente investigación, se reafirmó una vez más, que sin bien los análisis de la teoría Convencional son ciertos -solo en el escenario de individuos egoístas- no proporcionan una mirada completa de la realidad; pues no tienen en cuenta que los individuos que se encuentran atrapados en la tragedia, pueden salir de ella a través de la creación de reglas o instituciones que les permitan gestionar de manera sostenible el recurso.

Por lo tanto, es necesario que a partir de las conclusiones extraídas, los gobiernos generen políticas públicas para el sector de la Economía Solidaria, teniendo en cuenta que los individuos no necesariamente actúan de manera individual, sino que hay evidencia empírica de organizaciones gestionadas democráticamente en la cual los individuos han logrado resolver sus problemas internos a través del establecimientos de instituciones que les han permitido que el RUC (ERT) sea sostenible en el tiempo; sin la necesidad de privatizar la empresa lo que conllevaría a la pérdida de la naturaleza de la misma.

En esta línea, para una gestión exitosa de la ERT, es de suma importancia que sus trabajadores fortalezcan el capital social, entendido este como la confianza, la cual es fundamental dentro de cualquier organización para el buen funcionamiento interno y para el logro de todos los objetivos propuestos. El Capital Social permite el desarrollo de instituciones robustas dentro de la ERT, las cuales son importantes para lograr la sostenibilidad del RUC (empresa) en el tiempo.

Finalmente, debido a la falta de capacitación, es muy importante que los trabajadores adquieran conocimiento sobre el funcionamiento interno de la ERT con el fin de que conozcan sus deberes y también sus derechos que tienen como asociados. Lo anterior con el fin de que los trabajadores se empoderen del funcionamiento de la ERT y puedan contribuir de la mejor manera al beneficio colectivo. Asimismo, es muy importante que los trabajadores estén capacitándose constantemente, con el fin de que el funcionamiento de la cooperativa no tienda a convertirse en una organización jerárquica semejante a la empresa capitalista tradicional.

BIBLIOGRAFÍA

AGIRIANO, Gontzal. Empresas recuperados por los trabajadores: una década de lucha por la dignidad Argentina. Lan Harremanak/28. 2013; pp. 211-227.

CÁRDENAS, Juan Camilo y RAMOS, Pablo Andrés. Manual de juegos económicos para el análisis del uso colectivo de los recursos naturales. Primera edición: Perú agosto 2006.

CUESTA, Elsa. Manual de derecho cooperativo. Segunda Edición. Editorial Ábaco de Rodolfo Depalma. Ciudad de Buenos Aires. 2006; p. 32.

NETGRAFIA

ANTIVERO, Javier y LOZANO, Lorena. El fenómeno de las Empresas Recuperadas por sus Trabajadores “origen, presente y futuro” IV cuarta Jornada de Sociología de la UNLP, 23 al 25 de noviembre de 2005, la Plata, Argentina; p.7. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6607/ev.6607.pdf

BARRIONUEVO, Gisela; MUNT, Juan. Algunos argumentos a favor de la interdisciplinaria entre la economía y la historia de las empresas. [En línea]. Córdoba-Argentina. 2014. [Consultado el 1 de Diciembre del 2016]. p.114. Disponible en http://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/barrionuevo_bmunt.pdf

BERDEGUÉ, Julio. Cooperando para competir. Factores de éxito de las empresas asociativas campesinas. 2000. [Citado 20 diciembre de 2016]. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/265206231>

COASE, Ronald. The Nature of the Firm. *Económica, New Series*, Vol. 4, No. 16. 1937, pp.386-405. [Citado 1 de Diciembre de 2016]. Disponible en: <http://www.colorado.edu/ibs/es/alston/econ4504/readings/The%20Nature%20of%20the%20Firm%20by%20Coase.pdf> (Traducción propia.)

COLEMAN. *Foundations of Social Theory* 1990. Citado por OSTROM & T.K AHN. Una perspectiva del capital social desde las instituciones. *Revista mexicana de sociología*, año 65, núm. 1, enero - marzo, 2003; p. 162. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v65n1/v65n1a5.pdf>

FERNÁNDEZ, José. Pascual. El paradigma de la tragedia de los comunes y el caso de los pescadores. En: *La gestión comunal de recursos. Economía y poder en las sociedades locales de España y América Latina*. Barcelona España: Icaria editorial, s.a. 1996; p. 143-197.

GONZALO CABALLERO, Miguez. Economía de las instituciones: de Coase y North a Williamson y Ostrom. *Ekonomiaz* N.º 77,2. °, 2011. Universidad de Vigo. España. p. 25.

HARDIN, Garrett. “The Tragedy of Commons” en *Science*, v. 162 (1968), pp. 1243-1248. Traducción de Horacio Bonfil. Instituto Nacional de Ecología México; p. 4.

MENDOZA, René & CHEAZ Juan. El dilema de la acción colectiva y la trampa de la “zona de confort.” Alianza para el empoderamiento económico. Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural; p.2; s.f. [Citado 2 de enero de 2017] Disponible en http://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1365017709articulo1dilemaaccioncolectiva.pdf

MILLER MOYA, Luis Miguel. Coordinación y Acción Colectiva. Córdoba, España, 2007. Instituto de Estudios Sociales Avanzados IESA. ISSN: 0034-9712; p. 167. [citado 27, Dic, 2016]. Disponible en: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/7598/3/8.pdf>

MILLER MOYA, Luis Miguel. Acción Colectiva y modelos de racionalidad. Estudios Fronterizos, vol. 5, núm. 9, enero-junio 2004, pp. 107-130. p. 122. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/estfro/v5n9/v5n9a5.pdf>

NÚÑEZ, Javier; MIRANDA, Leslie; SCAVIA, Javier. Estudios de Economía y Cooperación social. El trimestre económico, vol. LXXVI (3), núm. 303, Julio-Septiembre de 2009, pp 695. 720.

OSORIO, Juan David; BETANCUR, Isabel Cristina. Diseño de un juego experimental sobre estrategias de manejo sostenible de recursos de uso común. Semestre económico. volumen 10, No. 20, pp. 29-48 - ISSN 0120-6346; 2007. Medellín-Colombia; p. 29.

OSTROM, Elinor; GARDNER, Roy y WALKER, James. Rules, Games, and common -Pool Resources, Ann Arbor/The University of Michigan Press, 1994; p. 6.

OSTROM, Elinor. “Reformulating the Commons,” in Joanna Burger, et al. (eds.) Protecting the Commons: A Framework for Resource Management in the Americas, Washington, DC: Island Press: 17-41. 2001.

OSTROM, Elinor. Reformulating the commons- commons pool resources. Ambiente & sociedad-AñoV-Nº10-1ºseptiembre de 2002. On-line Versión ISSN 1809-4422. [Citado 28 de Dic, 2016]; p.2. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-753X2002000100002> (Traducción propia).

OSTROM, Elinor. 1992 citado por KLINK, Aguilera Federico. Elinor Ostrom, las instituciones y los recursos naturales de propiedad común: pensando con claridad más allá de las panaceas. Revista de Economía Crítica, nº14, segundo semestre 2012, ISSN 2013-5254; p. 353. [Citado 30 de Dic, 2016]. Disponible en: http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/InMemoriam-1.-federico_aguilera.pdf

OSTROM, Elinor; y AHN, T.K. Una perspectiva del capital social desde las ciencias sociales: capital social y acción colectiva. Instituto de Investigaciones Sociales. Revista Mexicana de Sociología, año 65, núm. 1, enero-marzo, 2003, México, D. F., pp. 155-233. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v65n1/v65n1a5.pdf>

RUGGERI, Andrés, *et al.* Nuevas Empresas Recuperadas 2010-2013. 1ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Continente, 2014; p.10.

RUGGERI, Andrés. ¿Qué son las Empresas Recuperadas?: Autogestión de la clase trabajadora. 1ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Continente, 2014; p.18.

SACCHETTI & TORTIA. Citado por CICCIOLO, J, Matías, Las empresas cooperativas como Recursos de Uso común. Un Análisis institucionalista de su gobernanza. Tesis para optar el grado de Licenciado en Economía. Provincia de Córdoba, Argentina. Universidad Nacional de Río Cuarto. Departamento de Economía. 2014.

SACCHETTI, S. & TORTIA, E. New Framework for the Economic Analysis of Cooperative Firms: Self-Defined Rules, Common Resources, Motivations, and Incentives. *Econometría. Working papers.* 2010. p. 2. [Citado 20 de Diciembre de 2016] Disponible en: <http://econometica.it/wp/wp21.pdf> (Traducción propia).

SILES, E Marcelo; ROBINSON, J Lindon; WHITEFORD, Scott. Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe; p. 13. 2003. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2324/S029693_es.pdf?sequence=1

TORTIA, C. Ermanno. The firm as a common. The case of accumulation and use of common resources in mutual benefit organizations. N.12. P. 3. University of Trento, Department of economics. 2011. [Citado 25 Diciembre de 2016]. Disponible en: <http://web.unitn.it/files/download/15312/1211tortia.pdf> (Traducción propia)

TORTIA, C. Ermanno. L'impresa come bene comune Il caso della accumulazione e uso delle risorse comuni nelle imprese cooperative. Università di Trento - Dipartimento di Economia e Management. Gennaio 2014. [Citado 26 de Diciembre de 2016]. Disponible en: <http://www.aiccon.it/file/convdoc/wp131.pdf> (p. 7) (Traducción propia.)

ANEXOS

ANEXO N°1 Cuadro 8. SINTESIS SOBRE LOS PRINCIPALES FACTORES INTERNOS DETERMINANTES DE ÉXITO EN LA ACCION COLECTIVA DE LAS ERT DE LA CIUDAD DE RIO CUARTO, ARGENTINA 2016

FACTORES DETERMINANTES DE ÉXITO	FOTOCITA	RECAPADORA RIO CUARTO SOCIEDAD DE HECHO	COOPERATIVA DE TRABAJO FM LIBRE LIMITADA	COOPERATIVA DE TRABAJO 29 DE MAYO
1. Derechos y limites definidos	Existen criterios para obtener la condición de miembro. Los asociados conocen sus derechos y las limitaciones de la empresa (tamaño, cantidad de recursos, entre otros)	Existen criterios para obtener la condición de miembro. Los asociados conocen sus derechos y las limitaciones de la empresa (Tamaño, cantidad de recursos, alcance, entre otros)	Existen criterios para identificar a los asociados, los cuales deben cumplir ciertos requisitos que los acreditan como miembros. Además, los asociados conocen sus derechos y limitaciones.	Existen criterios para identificar a los asociados. Estos deben cumplir con ciertos requisitos que los acreditan como miembros. Los asociados conocen también sus derechos y limitaciones
2. Cohesión entre las reglas de provisión y las condiciones de las ERT	Cada trabajador recibe su retiro de manera igualitaria. Todos trabajan igual cantidad de horas.	Cada trabajador recibe su retiro de manera igualitaria. Todos trabajan igual cantidad de horas	Cada uno recibe su retiro de manera igualitaria y aportan fuerza de trabajo en igualdad de condiciones	Los trabajadores aportan con fuerza de trabajo El retiro se recibe teniendo en cuenta el número de horas trabajadas
3. Participación proactiva de los trabajadores en el	Existe participación por parte de todos los trabajadores en el	Existe participación por parte de todos los trabajadores en la	Existe participación por parte de todos los trabajadores para la	Los trabajadores tienen la capacidad de crear sus propias

establecimiento y modificación de las reglas	establecimiento y modificación de las reglas	creación y modificación de las reglas	creación y modificación de las reglas	reglas, así como la capacidad para modificarlas
4. Mecanismos de vigilancia Mutua	Al ser solo dos trabajadores miembros, no existe mecanismos de vigilancia	No existen mecanismos de vigilancia mutua, por ser reducido el número de miembros	No existen mecanismos de vigilancia mutua por ser reducido el número de miembros	Si existen mecanismos de vigilancia, dada la mayor cantidad de miembros
5. Castigo proporcional al grado de infracción cometida	Dada la existencia de reglas, existen castigos proporcionales para quien las incumpla	Se han desarrollado una serie de castigos para quien incumpla las reglas	Los castigos radican en llamados de atención, los cuales serán acumulativos para una sanción mayor	Se encontró que existen sanciones proporcionales al grado de infracción.
6. Instrumentos para la resolución de conflictos internos	Se utiliza el dialogo como instrumento propicio para la resolución de conflictos	Se utiliza el dialogo y la comunicación como instrumento en la resolución de conflictos	Utilizan el dialogo y la comunicación para la resolución de conflictos	Se lleva a cabo mediante el diálogo y la comunicación
7. Reconocimiento de la legitimidad de las reglas establecidas	El Estado reconoce la legitimidad de la empresa	El Estado reconoce la legitimidad de la empresa	El Estado reconoce la legitimidad de la empresa	El Estado reconoce la legitimidad de la empresa

Fuente:

EI

Autor



ANEXO N° 2. CUESTIONARIO DIRIGIDO A LAS EMPRESAS RECUPERADAS POR LOS TRABAJADORES (ERT) EN RIO CUARTO CORDOBA ARGENTINA. 2016

OBJETIVO DE LA ENCUESTA:⁵¹ Recopilar información para elaboración de estudio de caso de los principales mecanismos de acción colectiva que promueven la cooperación al interior de las ERT de la Ciudad de Rio Cuarto, Córdoba, Argentina.

Empresa -----

1.- ¿Cuál es la actividad de la empresa? (**Especificar**)

2.- descripción general de la actividad de la empresa

DATOS SOBRE EL PROCESO PREVIO A LA GESTION DE LOS TRABAJADORES

3.- ¿Cuál es la fecha de inicio de la empresa original? (**Especificar año**)

4.- ¿Cuándo empezó el proceso que llevó a la recuperación de la empresa? (**Año**)

5.- ¿Por qué los trabajadores se tuvieron que hacer cargo de la empresa? (**se puede marcar más de una opción**)

a) Proceso de vaciamiento -----

b) Falta de pago de sueldos -----

c) Despido de personal -----

d) Quiebra o concurso de acreedores -----

e) Otro; Por favor especificar-----

6.- ¿Cuándo empezó a funcionar bajo la gestión de los trabajadores? (**Especificar Fecha**) -----

ESTRUCTURA OCUPACIONAL

⁵¹ Encuesta realizada con base en cuestionario sobre actualización del tercer relevamiento nacional de empresas recuperadas por sus trabajadores. Facultad de filosofía y letras Universidad de Buenos Aires. Andrés Ruggeri – 2012.

7.- ¿Cuántos trabajadores son en la actualidad? (Especificar) -----

8.- ¿Cuántos trabajadores fueron en los siguientes momentos?:

a) En el momento de mayor expansión de la empresa original (**Especificar cantidad de trabajadores**) -----
(Especificar cuándo fue ese momento)
Mes ----- Año -----

b) En el momento del conflicto/quiebra (**Especificar cantidad de trabajadores**) -----
(Especificar cuando fue ese momento)
Mes ----- Año -----

c) Cuando tomaron el control de la empresa (**Especificar cantidad de trabajadores**) -----

9.- ¿Cuál es el criterio para incorporar nuevos trabajadores? (**Puede ser más de una opción, de ser posible fijar prioridades con números**) escala de 1 a 5 siendo 1 el de menor importancia y 5 el de mayor importancia)

- a) ex trabajadores de la antigua empresa -----
- b) jubilados de la antigua empresa -----
- c) familiares de trabajadores -----
- d) nuevo personal (especificar forma de búsqueda) -----
- e) otros (especificar) -----

10.- ¿Es limitado el número de nuevos trabajadores que pueden incorporarse en la empresa?

a) SI -----

b) NO ----- (si su respuesta fue NO pase a la 12)

11.- ¿Cuál es el límite? ----- (Especificar cantidad)

12.- ¿En qué espacio territorial se desarrolla la actividad de la empresa? (Por favor marcar todas las opciones que sean necesarias)

- a) el barrio -----
- b) la localidad ----
- c) la provincia ----
- d) otras provincias ----
- e) otros países -----
- f) Otro Por favor especificar -----

13.- ¿dentro de la estructura interna de la empresa, existen reglas o normas que determinen el uso de ciertos bienes tales como maquinaria, equipos, materias prima, y demás instalaciones etc.?

a. SI ----

b. No --- (si su respuesta fue NO pase a la 21)

14.- ¿Cuáles? -----

15.- ¿la mayoría de los miembros puede participar en el establecimiento y modificación (en el caso de que estas afecten) de las reglas creadas en la empresa?

a. SI ----

b. NO ----- (si su respuesta fue NO pase a la 17)

16.- ¿mediante qué mecanismos de participación? -----

17.- ¿existen supervisores, o personas encargadas de velar por el funcionamiento de la empresa y el cumplimiento de las normas por parte de todos los miembros?

a. SI ----

b. NO ----- (Si su respuesta fue NO pase a la 21)

18.- ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de supervisión? -----

-----**19.-**

¿existen sanciones por el incumplimiento de las reglas?

a. SI ----

b. NO ----- (si su respuesta fue NO pase a la 21)

20.- ¿Qué tipo de sanciones?-----

21.- ¿Mantienen la misma organización del trabajo que en la empresa original?

a) Si ----- **22.-** ¿Por qué?

b) No ----- **23.-** ¿qué cambios han introducido?

24.- ¿Tienen responsables o jefes de sección?

a) Si ----

b) No ----- (si su respuesta es NO pase a la 26)

25.- sí; Si ¿Con qué criterios los eligen o nombran como tales?

PERFIL ORGANIZACIONAL

26.- ¿Cómo es la estructura de gestión de la empresa desde que se recuperó?

27.- ¿Todos los trabajadores trabajan la misma cantidad de horas? (Por favor marcar una opción)

a) Sí ----- **28.-** ¿Cuántas horas por día? Especificar horas-----

b) No ---- **29.-** ¿Por qué no trabajan todos, las mismas horas?

Especificar -----

30.- ¿Realizan asambleas periódicamente? (Marcar una opción)

A-SI ---- **31.-** ¿Cada cuánto tiempo? -----

B-No ---- **32.-** ¿Por qué? -----

33.- ¿Utilizan canales de información entre los trabajadores además de las asambleas? (Ej. Cartelera, momento de almuerzo, reuniones por sector, etc.) -----

34.- ¿Suelen presentarse problemas internos en la empresa?

a) SI ----

b) NO ---- (si su respuesta fue NO pase a la 37)

35.- si SI ¿qué tipo de problemas? -----

36.- ¿Qué mecanismos suelen utilizar para la resolución de conflictos? -----

RELACION CON EL ESTADO

37.- ¿Han recibido algún tipo de ayuda del Estado en cualquiera de sus niveles?

a) Sí ---- ¿Con qué nivel? (Por favor marcar todas las opciones que sean necesarias)

1) Nacional Especificar organismo.....

2) Provincial Especificar organismo.....

3) Municipal Especificar organismo.....

4) Otra Por favor especificar.....

b) No -----

38.- ¿reconoce el estado la legitimidad de este tipo de empresas al igual que sus reglas de funcionamiento?

a. SI ---

b. NO ---- (pase a 40)

39.- ¿de qué manera? -----

40.- ¿Cómo ve las perspectivas a futuro de la empresa y las empresas recuperadas en general?

INFORMACION GENERAL

Nombre y Apellido entrevistado -----
Puesto o función que ocupa en la empresa -----
Dirección ----- NRO -----
Teléfono -----
Email -----
Barrio----- localidad ----- provincia-----

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION