

Precariedad y emprendizaje

Nizaiá Cassián

PID_00227058



Los textos e imágenes publicados en esta obra están sujetos –excepto que se indique lo contrario– a una licencia de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 España de Creative Commons. Podéis copiarlos, distribuirlos y transmitirlos públicamente siempre que citéis el autor y la fuente (FUOC. Fundació para la Universitat Oberta de Catalunya), no hagáis de ellos un uso comercial y ni obra derivada. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.es>

Índice

| | |
|--|-----------|
| 1. Introducción..... | 5 |
| 2. De la cultura burocrática a la cultura emprendedora..... | 7 |
| 3. Los estudios culturales y la precarización en el trabajo creativo..... | 10 |
| 4. El sujeto empleable..... | 11 |
| Bibliografía..... | 15 |

1. Introducción

«¡Noventa horas trabajando y me encanta!». Con esta mítica expresión se ha caracterizado el arrebatado espíritu que primaba en Silicon Valley, por aquellos años en que nacieron los emporios de los ordenadores personales. Tomemos esta frase como ejemplo para situar los contenidos que abordaremos en este módulo y un fragmento de la película *Piratas de Silicon Valley* seleccionado por la productora cultural YProductions, que durante varios años realizó una serie de investigaciones críticas en torno a los discursos de la innovación, el emprendizaje y la precarización de los productores culturales en el Estado español (Rowan, 2010).

Piratas de Silicon Valley narra la batalla entre Steve Jobs y Bill Gates a principios de los años 1970 cuando surgen lo que hoy conocemos como los emporios de Apple y Microsoft. Rubén Martínez, uno de los antiguos miembros de esta productora, retoma tres frases paradigmáticas de este film para analizar las contradicciones y nuevas formas de explotación del trabajo creativo que representan estos «piratas del capitalismo cognitivo» (Martínez, 2011). En una de sus secuencias observamos como la plantilla de Microsoft, con Bill Gates a la cabeza, es recibida en las instalaciones de Apple por Steve Jobs para conocer el prototipo en el que trabajan. Mientras esperan a sus invitados, un empleado expresa a Steve Jobs sus temores respecto a dejar entrar a la competencia en sus oficinas. Ante ello, Jobs responde con tranquilidad:

Steve Jobs: «Tenemos cultura, ellos no. No tienen gusto ni un pensamiento original».

Los informáticos de Microsoft representan «el pasado» de un perfil técnico y gris, casi funcionarial, incapaz de detectar y absorber en qué consiste la singularidad productiva de la «lógica Mac». En esta frase identificamos la reivindicación de los nuevos valores de una cultura corporativa, donde la fuerza productiva tiene como base la creatividad y el compromiso subjetivo de los trabajadores con los valores de la empresa. Esta identificación personal con la empresa, paradójicamente, surge gracias a un *desdibujamiento de las fronteras de la empresa*:

«Hay que crear espacios cómodos, entornos que fusionen el espacio de trabajo con el tiempo de ocio, creando situaciones en las que los trabajadores se sientan como en casa» (Martínez, 2011).

La secuencia en el film continúa. Jobs dirige al equipo de Gates mostrándoles las instalaciones, y al llegar a uno de sus empleados, que trabaja detrás de un ordenador, le pregunta con cierto orgullo socarrón y triunfante:



Bill Gates, fundador del emporio Microsoft
Fuente: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Bill_Gates_2004_cr.jpg (CC by-sa, por Kees de Vos).

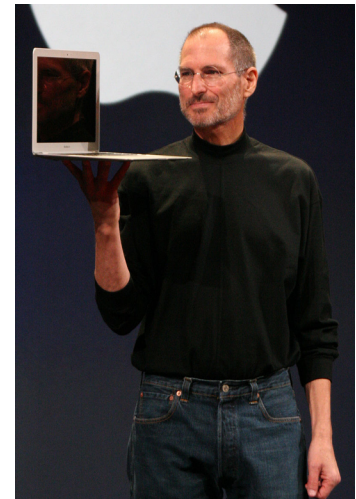
Steve Jobs: «¿Eres *pirata*?».

Empleado: «Sí, por supuesto, Steve; llevo cincuenta y dos horas seguidas despierto».

De acuerdo con Martínez, en el film *Steve Jobs* «hace uso de la palabra *pirata* como un calificativo honroso, como la categoría que mistifica la autoexplotación de sus empleados» (Martínez, 2011). El pirata es ese «trabajador creativo inagotable», «sin límites de horario». La explotación y autoexplotación de este trabajador se oculta en la medida en que *su labor deja de ser definida en términos de trabajo*. Bajo esta operación, el «sujeto trabajador» es relegado como un imaginario arcaico de la industria, que se relaciona con la tediosa rutina del asalariado. Este pirata, en cambio, no es un trabajador, es un *creativo*. Con ello se desarticula la posibilidad de demanda de las regulaciones y derechos conquistados en torno al trabajo: «ser un mero desarrollador de *software* es un trabajo cualquiera; ser un “pirata de Macintosh” es una labor trascendente que no entiende ni de horarios, ni de salarios» (Martínez, 2011). Así lo expresa la última frase recogida en esta secuencia:

Steve Jobs: «Ya no basta con tener empleados normales, tienen que embarcarse en una cruzada. Es como el arte, la ciencia y la religión unidas en un solo ente».

Este ejemplo nos sirve para situar los contenidos que abordaremos en este módulo. En primer lugar pone de relieve los distintos discursos que se han puesto en marcha en cuanto que crítica de la antigua cultura burocrática. A partir de los **estudios críticos de la gestión empresarial** analizaremos cómo la nueva cultura corporativa del emprendizaje se ha valido de estas críticas, reivindicando, por el contrario, la promoción de valores como la flexibilidad, la creatividad y el compromiso subjetivo de los trabajadores. En la segunda parte del módulo introduciremos las herramientas teóricas de los **Estudios Culturales**. A partir de esta perspectiva y de sus análisis críticos en torno a la figura del emprendedor cultural, podremos visibilizar las nuevas formas de precarización y autoexplotación que acompañan la desregulación del trabajo y que se encarnan en la emergencia del trabajador creativo como nuevo paradigma de sujeto económico.



Steve Jobs, fundador de Apple
Fuente: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Steve_Jobs.jpg (CC by, por Matthew Yohe).

2. De la cultura burocrática a la cultura emprendedora

En este módulo analizaremos los cambios ideológicos que han acompañado las mutaciones recientes del capitalismo, con la entrada del conocimiento, la información y la innovación como nuevos motores de desarrollo económico. En particular nos interesa analizar los cambios en la organización del trabajo que han venido ligados a una flexibilización tanto de los tiempos como de las formas de valorización de estas formas de producción económica.

En este debate son de gran utilidad las aportaciones realizadas por el sociólogo Luc Boltanski y la también socióloga y especialista en gestión empresarial Ève Chiapello. En su libro *El nuevo espíritu del capitalismo* (2002), estos autores realizan un análisis detallado de las transformaciones en la organización del trabajo que han acompañado las distintas fases del capitalismo. Y en particular, los marcos ideológicos que han servido para justificar cada una de estas formas de organización. Estos **regímenes de justificación** del régimen de acumulación capitalista juegan un papel clave en el análisis de Boltanski y Chiapello.

Para explicar cuál es el significado de estas formas o regímenes de justificación, detengámonos un momento. Los autores parten de una premisa básica: el capitalismo necesita justificarse constantemente. ¿Por qué necesita justificarse? Porque en muchos sentidos es un sistema absurdo que se basa en «una exigencia de acumulación ilimitada de capital mediante medios formalmente pacíficos» (Boltanski y Chiapello, 2002: 35). Esta exigencia es una suerte de círculo infinito que tiene un único horizonte: la acumulación en sí misma. Esta lógica pone en circulación capital dentro del circuito económico con el objetivo de extraer beneficios, es decir, incrementa el capital, luego este es reinvertido de nuevo para extraer beneficios y así sucesivamente. Dado que los medios de esta acumulación ilimitada de capital deben ser pacíficos –si no hablaríamos de esclavitud–, el capitalismo requiere continuamente justificarse y «extraer razones por las cuales merece la pena adherirse a él» (Boltanski y Chiapello, 2002: 71).

En ese sentido, el capitalismo debe ser legítimo para los diferentes actores que participan en estas relaciones económicas (trabajadores y consumidores), y también para sus agentes centrales (empresarios, inversores, cuadros gerenciales, emprendedores). Consideremos que los autores parten de una pregunta sencilla: *¿por qué los trabajadores aceptan trabajar en este «sistema absurdo» donde el objetivo único es la extracción de beneficios?* La primera respuesta que nos dictaría el sentido común es que esta legitimidad del sistema capitalista se basa en una motivación de tipo material: el trabajador asalariado necesita su salario para vivir. Pero lo que estos autores nos dicen es que la mera ganancia no es suficiente para responder cómo se justifica el capitalismo. Aún más, la ganan-

cia tampoco es suficiente para responder cómo lo justifica el gran propietario, porque superado cierto límite, su actividad empresarial ya no se encuentra ligada a la motivación de satisfacer sus necesidades personales. De hecho, nos dicen los autores, los psicólogos laborales han puesto de manifiesto que la remuneración no es suficiente para suscitar el compromiso y entusiasmo por la tarea; el salario es una razón para permanecer en el empleo, pero no para implicarse en él.

Este es el sentido que Boltanski y Chiapello atribuyen a los **regímenes de justificación**. Para poder funcionar, el capitalismo debe movilizar la fuerza de trabajo a través de sus justificaciones y modelos de justicia. Pensemos en dos figuras del trabajador: el obrero y el emprendedor. El obrero se adhiere a trabajos rutinarios, repetitivos y jerarquizados a lo largo de toda una vida, y a cambio, en el marco de este modelo de justicia, accede a una serie de derechos laborales como vacaciones, seguridad social y pensión. El emprendedor debe asumir el riesgo de la flexibilidad e incertidumbre laboral, y a cambio, se nos dice, podrá ser su propio jefe y desarrollar su potencial creativo. Estos dos ejemplos nos sirven para situar de una forma simplificada, aunque ilustrativa, estas justificaciones ideológicas a las que Boltanski y Chiapello llamarán *espíritu del capitalismo*, un espíritu que irá mutando en diferentes momentos de la historia.



Trabajo rutinario de oficina

Los autores introducen dos grandes espíritus, el que va de finales del siglo XIX al primer tercio del siglo XX, caracterizado por un capitalismo de tipo familiar. Y el capitalismo de las grandes empresas de posguerra, entre 1930 y 1960. Este segundo, reconocido también como fordismo, se configura en torno a la gran empresa industrial, centralizada, jerárquica y burocratizada. La idea central del libro será señalar que en los últimos años nos encontramos ante la consolidación de un tercer espíritu, un nuevo espíritu del capitalismo mundializado, que se sirve de las nuevas tecnologías, conexionista y que opera bajo la forma de red.

Como base empírica de su argumento, estos sociólogos parten del análisis de los **textos de gestión empresarial de la década de 1990**. De acuerdo con los autores, a partir de la literatura de la gestión empresarial de esta época puede rastrearse la profunda transformación que ha atravesado el espíritu del capitalismo en los últimos treinta años. Al analizar las prescripciones de la gestión empresarial, Boltanski y Chiapello señalan que nos hemos alejado de los rasgos ideológicos de la burocracia, la jerarquía y la gran empresa que caracterizaron la etapa industrial de las décadas de posguerra. Es por ello que los autores hablan del surgimiento de un «nuevo espíritu del capitalismo».

Este renovado espíritu del capitalismo se vincula con un nuevo régimen de justificación. A través de este módulo nos interesa identificar el nacimiento de una serie de prescripciones hoy en día asociadas a la figura del emprendedor. A partir de la literatura de gestión empresarial pueden identificarse los elementos que han inspirado la reorganización de las empresas y que han orientado el pensamiento de los cuadros directivos. Con estas transformaciones, observaremos cómo se diluyen progresivamente las fronteras entre la actividad personal o creativa y la actividad profesional, haciendo énfasis en lo que la gestión de recursos humanos denominará «la implicación del personal». Siguiendo a Boltanski y Chiapello, identificamos cómo, en este tercer espíritu, las nuevas formas de explotación que vive la fuerza de trabajo se basan en la iniciativa individual, la relativa autonomía, la flexibilidad y la capacidad para adaptarse y aprender sin descanso.

3. Los estudios culturales y la precarización en el trabajo creativo

Diversos autores provenientes del campo de los estudios culturales han desarrollado un campo de investigación en torno a las nuevas formas de trabajo en el marco de la economía creativa, acompañado de una perspectiva crítica en torno al emprendizaje. Una de las autoras de referencia en este campo es la académica Angela McRobbie. Su perspectiva, proveniente del campo de los feminismos y de la crítica marxista, le ha permitido desarrollar un análisis en torno a las condiciones de exclusión implicadas en el emprendizaje en cuestiones como clase, género y, en general, respecto a la flexibilización y precarización en la que este modelo económico se sustenta.

La pregunta con la que Angela McRobbie titula uno de sus artículos, sirve como eje problematizador en los debates que abordaremos en este módulo: «¿Felicidad en el trabajo en la nueva economía creativa?». Esta puesta en cuestión sirve a la autora para presentar diversas contradicciones en las que se contraponen, por un lado, las promesas en las que se sostiene el actual modelo laboral posfordista del emprendizaje, y por otro lado, ligados a cada una de ellas, los efectos negativos de estas nuevas formas de organización del trabajo.



Emprendedor

McRobbie señala que hoy en día el emprendedor cultural representa cada vez más el paradigma ideal de sujeto trabajador, donde la figura del emprendedor es la de un **individuo creativo, joven e independiente** que habrá de asumir tanto la libertad como la precarización de un trabajo cuyo único jefe es «uno mismo» y cuyos valores se vinculan a la libertad, el riesgo y la realización del propio talento.

Como señalan los productores culturales e investigadores Rowan y Ruido (2007), en este marco, la posibilidad de encontrar placer en la actividad laboral creativa, decidir los propios horarios de trabajo y, en general, la concepción del trabajo creativo, han hecho que esta labor muchas veces no sea reconocida en cuanto trabajo, sino que adquiera un estatuto difuso en cuanto vía para la autorrealización. Es así como se naturaliza que las condiciones de precariedad son producto de una elección propia en la que el trabajador autónomo debe autorresponsabilizarse de garantizar las condiciones para su sustento. Con ello se desarticula la posibilidad de demanda de garantías laborales conquistadas en generaciones anteriores.

4. El sujeto empleable

El paso del capitalismo industrial a las nuevas lógicas del capitalismo del conocimiento, la innovación y la información –lo que en el módulo 1 abordamos desde la perspectiva del capitalismo cognitivo– nos permite analizar una mutación en la concepción del sujeto económico y trabajador. Para ello nos sirve una vez más el trabajo de Angela McRobbie (2007). Esta autora realiza un repaso por tres oleadas de la economía cultural en el Reino Unido, que van desde la década de 1990 con la primera oleada de empresarios subculturales, que se caracterizan por una ética de la autogestión; la segunda oleada, que se inicia a principios de los años 2000 con la economía cultural «acelerada» del Reino Unido, de carácter emprendedor, y que se beneficia del crecimiento de los nuevos medios y de la aparición de grandes inversores; y la tercera oleada, marcada por el período del gobierno de Blair, basada en la lógica del éxito y el talento personal.

Este recorrido sirve a McRobbie para analizar cómo mutaron las formas de organización de los trabajadores culturales y la relación que el Estado estableció respecto a este sector poblacional en términos de política laboral y garantía de derechos sociales. Desde las políticas públicas, en el pasado estos jóvenes habían sido interpelados en cuanto sujetos que debían capacitarse para acceder a empleos estables o institucionales, o en todo caso, habían constituido un estrato de jóvenes desempleados bien educados. Lo que sucederá con las nuevas dinámicas reguladoras del entorno laboral en el marco de las industrias creativas es que estos sujetos serán llamados a tomar la iniciativa y se les reconocerá como los actuales responsables de su propio destino laboral.

La referencia de McRobbie nos sirve para plantear un cruce entre las críticas de los Estudios Culturales y los análisis de los Estudios Críticos de la Gestión Empresarial y resaltar el camino paralelo por el que han transitado las políticas de fomento al emprendizaje y la concepción del desempleo. Los sociólogos Serrano, Fernández y Artiaga (2012: 41) analizan el contexto europeo y, en específico, la situación del Estado español resaltando que la figura del emprendedor ha cobrado auge en el marco de las **nuevas políticas activas de empleo**. De acuerdo con estos autores, en las últimas décadas se ha producido un giro en el modo de entender e intervenir frente al desempleo en la Unión Europea que se caracteriza por un énfasis creciente en fomentar la empleabilidad y adaptabilidad de las y los trabajadores, que se ha reforzado con la promoción del emprendizaje. Este cambio se manifiesta en la progresiva eliminación del «**sujeto protegido**» y de la principal forma de intervención social frente al problema del desempleo, que fue la **protección social**. Estas nociones hacen referencia a la anterior relación entre el Estado y el sujeto trabajador en términos de riesgo de exclusión y se definen de la siguiente manera:

«El contrato social establecido en las sociedades industriales se había basado en una concepción del desempleo en términos de riesgo social, y se asumía que era deber de la colectividad hacer frente a estas situaciones de riesgo. El riesgo de desempleo dejó, de este modo, de ser analizado y regulado como una cuestión privada, vinculada a las voluntades personales (como era la norma en el capitalismo decimonónico, en que el desempleo se presentaba, en los discursos moralizantes de la época, como el resultado de un fracaso personal del individuo) y pasó a ser entendido como una cuestión política, que establece una conexión directa con relaciones asimétricas de poder y vulnerabilidad social» (Serrano, Fernández y Artiaga, 2012: 44).

Frente a la anterior socialización del riesgo, los sociólogos Serrano, Fernández y Artiaga (2012) señalan que actualmente nos encontramos con una demanda de gestión individualizada que se manifiesta en la promoción del «**sujeto emprendedor**». Estos autores han realizado un detallado estudio de cómo mutó la forma de entender e intervenir ante el desempleo en el marco de las políticas públicas a nivel europeo y del Estado español en las últimas dos décadas. Su análisis pone en evidencia que en el contexto español, y siguiendo la tendencia europea, desde la década de 1990 ha habido un importante giro que ha pasado de un enfoque basado en la *protección* hacia una lógica de intervención basada en la *activación*. A partir de este cambio, el énfasis se ha desplazado hacia los deberes que deben cumplir los desempleados receptores de un subsidio de desempleo, y ha empezado a formalizarse el régimen de sanciones a aplicar en caso de que estas reglas no sean respetadas.

Mural representando una fila de personas frente a la oficina de empleo



De acuerdo con los autores, este giro comienza con la promulgación de la Ley 22/1992, que coincide con una fuerte crisis del mercado de trabajo. Esta nueva ley se diferencia de otras anteriores, como la Ley 32/1984, en donde todavía «se ponía el énfasis en la necesidad de protección por desempleo como consecuencia de la vulnerabilidad del trabajador ante el poder de las empresas

y del mercado» (Serrano, Fernández y Artiaga, 2012: 47). A partir de la Ley 22/1992 se empieza a integrar en el marco legislativo español la noción de **políticas activas para el desempleo**:

«Esta medida legislativa apela a justificaciones de corte moral, colocando al desempleado en una posición considerada como “insolidaria” ante la obtención de la prestación por desempleo sin participar en medidas que implicaran una búsqueda activa del mismo. Este discurso [...] comienza a introducir registros que apelan a la responsabilidad del trabajador» (Serrano, Fernández y Artiaga, 2012: 47).

En estas nuevas políticas, la noción de seguridad, que antes se definía como «protección frente al riesgo», pasa a ser reinterpretada como una seguridad activa/activadora, que se define como una «habilidad para adaptarse al cambio» (Serrano, Fernández y Artiaga, 2012: 48). En este marco, el desempleo pasa a explicarse en términos de un **déficit personal**; de formación, de voluntad o de personalidad. Con ello, la función del Estado social deja de ser la protección contra el riesgo inherente a la economía de mercado. Y en cambio, se expresa poniendo en marcha intervenciones orientadas a la oferta de mano de obra, movilizándolo la agencia individual:

«Provisión de competencias éticas (autogestión, autoayuda y autosuficiencia) que permitan generar un nuevo perfil de trabajador (más flexible, activo, *empleable*)» (Serrano, Fernández y Artiaga, 2012: 46).

Retomando los discursos del emprendizaje, estas nuevas políticas de activación apelan a la voluntad de los individuos para forjar su propio destino laboral: «cada persona tiene que buscar su propio proyecto de vida y actuar por sí misma» (Serrano, Fernández y Artiaga, 2012: 43). En la reorganización de estas políticas públicas, observamos un giro que busca reconvertir al desempleado en un potencial emprendedor a través del énfasis en la autonomía, la responsabilidad individual y la obligación de desarrollar competencias creativas que hagan de él un sujeto empleable.

Bibliografía

Boltanski, L.; Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

Martínez, R. (6 de noviembre de 2011). «Piratas del capitalismo cognitivo». Disponible en: <http://leyseca.net/piratascapitalismocognitivo>

McRobbie, A. (2002). «From Holloway to Hollywood: happiness at work in the new cultural economy». En: P. du Gay y M. Pryke (eds.). *Cultural Economy*, págs. 97-115. Londres: Sage.

Oakley, K. (2006). «Include Us Out - Economic Development and Social Policy in the Creative Industries». *Cultural Trends*, núm. 15(4), págs. 255-273.

Rowan, J. (2010). *Emprendizajes en cultura*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Ruido, M.; Rowan, J. (2006). «In the Mood for Work». En: YProductions Eds. *Producta50: Una introducción a algunas de las relaciones entre la cultura y la economía*, págs. 212-222. Barcelona: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.

Serrano, A.; Fernández, C.; Artiaga, A. (abril-junio 2012). «Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo». *Reis*, núm. 138, págs. 41-62.

Zukin, S. (1995). *The cultures of cities*. Cambridge: Blackwell.

