

# Recuperar el trabajo en el emprendizaje

Nizaiá Cassián

PID\_00227059



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. Fundación 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

<b>1. Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Nuevos derechos para una nueva composición laboral: la intermitencia.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Visibilizar el tiempo de trabajo.....</b>	<b>9</b>
<b>4. «Hemos leído el protocolo», «Tenemos una propuesta que hacerles».....</b>	<b>11</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>13</b>



## 1. Introducción

«Empezamos con una historia que, como muchas otras, podría ser real». Con esta frase Brigitta Kuster y Vassilis Tsianos (2007) introducen una narración ficcionada de una trabajadora *freelance* que sirve como hilo conductor en su texto «Experiences without me o la perturbadora sonrisa de la precariedad». Esta historia nos permite introducir algunas de las contradicciones a las que se enfrenta el trabajo creativo en el marco del emprendizaje. Como veremos, estas contradicciones radican paradójicamente en la dificultad que este tipo de labores enfrentan para ser reguladas y retribuidas en cuanto trabajo.

«La historia es la siguiente», nos dicen los autores: «una trabajadora *freelance* responde a una oferta de trabajo como correctora para una publicación» (Kuster y Tsianos, 2007). No conoce a las personas que ofrecen el empleo, la oferta le ha llegado a través de su red de contactos personales. Nuestra *freelance* decide llamar a quien ofrecerá su fuerza de trabajo y con ello aparecen las primeras contradicciones a las que nuestra protagonista deberá hacer frente.

«Durante la llamada se presenta ante el representante con un *tú*. La respuesta del otro lado se interrumpe, se detiene y devuelve una réplica mediante un *usted*. Se produce una momentánea crisis de mediación en la comunicación, pero la aspirante se recompone rápidamente y cambia sin problematizar demasiado al uso del *usted*. De esta forma, se somete a su interlocutor, quien se ha distanciado a través del trato de *usted*. Se podría decir que la oferta que la *freelance* anticipaba con un trato de *tú* consistía en recursos de confianza y participación en la informalidad del trabajo para el cual se ofrecía; recursos que, según su experiencia, constituyen uno de los requisitos usuales en este tipo de trabajos» (Kuster y Tsianos, 2007).

Kuster y Tsianos retoman esta negociación entre el *tú* y el *usted* dado que remite a la inestabilidad y a la movilidad de las formas de contratación en el trabajo emprendedor. Y también a las modulaciones personales que los potenciales trabajadores, como nuestra *freelance*, deben hacer para evitar el riesgo de usar un trato incorrecto, inadecuado o potencialmente ineficaz. Con este primer fragmento observamos cómo, en el marco del emprendizaje, la desregulación de las formas de acceso al trabajo –por ejemplo, a través de contactos personales– obligan a desarrollar estrategias de modulación subjetiva en contextos de fuerte desamparo ante la difuminación de los criterios y vías tradicionales de contratación.

Simultáneamente, el intento de generalizar el *tú* por parte de nuestra *freelance*, como forma de un trato entre iguales, en lugar del *usted*, usado respecto a un jefe, puede entenderse como un rechazo a las previas jerarquías del fordismo. Y a la vez, a los puestos que este modelo ofrece dentro de las instituciones



Trabajadora freelance en un espacio informal

y el trabajo normalizado. Paradójicamente, la defensa de ese *tú* por parte de nuestra *freelance* es ciertamente una estrategia para romper las jerarquías, pero también representa un nuevo paradigma de productividad, que incorpora nuevas formas de precarización. Esta precarización tiene que ver con el desdibujamiento de los criterios clásicos para acceder, evaluar, regular y retribuir el trabajo:

«El fruto de su trabajo será, al fin y al cabo, un producto final no estandarizado, ya que nadie podrá comprobar si ha realizado bien la corrección. Aquello que la va a distinguir como “buena fuerza de trabajo” –y esto se podrá demostrar, como máximo, por medio de una futura relación laboral reactualizada– es que cumple con el trabajo de tal forma que se la puede describir, desde la perspectiva de la persona que ofrece el trabajo, como digna de confianza, competente y responsable» (Kuster y Tsianos, 2007).

Ante criterios cada vez más informales respecto al acceso y a la evaluación del trabajo realizado, nuestra *freelance* debe mostrarse competente y productiva y activar sus capacidades subjetivas para aparecer como potencial candidata para futuros trabajos o recomendaciones. Es solo desde la puesta en juego de esta motivación empleable que nuestra *freelance* podrá mantenerse dentro de una red de encargos y trabajos intermitentes.

Este primer ejemplo nos permite situar algunas de las problemáticas a las que se enfrenta el trabajo en el marco del emprendizaje. A la par, cabe recordar que uno de los pilares en los que se ha sostenido la precarización y autoexplotación del emprendedor ha sido una distorsión en la que la producción creativa no se percibe como un trabajo, sino como una apuesta personal por la que el sujeto voluntariamente opta en búsqueda de realización personal. El «espíritu bohemio» que fue absorbido como marco cultural para la regeneración del capitalismo industrial, contra la fábrica y la gran empresa ha servido de base para sostener un discurso ambiguo y problemático que proclama un rechazo a la rutina del trabajo: «no queremos trabajar, queremos ser creativos». Es por ello que es provocador afirmar «¡recuperemos el trabajo!» en el contexto del emprendizaje.

En la medida en que el emprendizaje se justifica como aquello que realizamos por placer, búsqueda de libertad o autorrealización de nuestras capacidades creativas, se dificulta la posibilidad de reivindicar estas labores en términos de trabajo. ¿Qué implicaciones tiene esto? En primer lugar, el estatuto de excepcionalidad del trabajo emprendedor ha erosionado la posibilidad de exigir para estas labores los derechos históricamente conquistados que defendían el trabajo. Entre ellos, jornadas laborales justas y derechos sociales tradicionalmente ligados al empleo.



Trabajador freelance en un ambiente de descanso

## 2. Nuevos derechos para una nueva composición laboral: la intermitencia

Recuperar el trabajo es, en primer lugar, visibilizar *cuánto* trabajamos, cómo son *remuneradas* esas labores y qué *derechos laborales* protegen a las y los trabajadores. ¿Va el emprendizaje y la innovación realmente sobre mayor creatividad y placer en el trabajo, o solamente va de «más trabajo» que implica amplias franjas de trabajo no remunerado? ¿Qué nuevos derechos laborales requiere el actual estatuto de autoempleo e intermitencia laboral ligado al emprendizaje?



Parodia del trabajo temporal

Para desarrollar estas discusiones tomaremos como ejemplo las luchas de «los intermitentes del espectáculo». Este movimiento surge en Francia en 2003, cuando se anuncia una reforma del Código del Trabajo que pone en peligro la garantía de derechos sociales y de prestación de desempleo en el **trabajo intermitente** que hasta entonces tenían los franceses. Este caso sirve a Antonella Corsani (2007) para analizar las transformaciones en el trabajo flexible y replantear qué nuevos derechos sociales deberían ajustarse para proteger esta situación de intermitencia cada vez más extensiva a los trabajadores. En nuestro caso nos servirá para abrir una reflexión en torno a cómo pueden abordarse las condiciones de precariedad en el autoempleo que marcan el estatuto del sujeto emprendedor.

A diferencia de la mayoría de países europeos, en Francia, los artistas y técnicos del sector del espectáculo cuentan con un estatuto excepcional tanto desde el derecho al trabajo como desde el derecho social. No son trabajadores independientes o autónomos, sino que cuentan con un régimen especial de «trabajadores asalariados en empleos discontinuos».

«En el artículo L.954 del Código del Trabajo se encuentra la referencia a esta figura poco convencional que es el intermitente del espectáculo: un trabajador asalariado que “está incluido en los sectores de actividades en los campos del espectáculo, de los medios audiovisuales y de la producción cinematográfica, para los cuales es habitual no recurrir al contrato indefinido, en razón de la naturaleza de la actividad ejercida y del carácter, por naturaleza temporal, de estos empleos”. Se trata, así, de “un trabajador asalariado contratado temporalmente, que pertenece a las profesiones de la producción cinematográfica, de los medios audiovisuales o del espectáculo” (art. L.351-12 del Código del Trabajo)» (Corsani, 2007: 49).



Manifestación del movimiento de “Los intermitentes del espectáculo” en Francia

Este «intermitente del espectáculo» es un trabajador asalariado, «no como los demás», que combina la discontinuidad de los empleos con la multiplicidad de empleadores y con una fuerte variabilidad en las remuneraciones, que dependen del empleador y de los proyectos. Desde su instauración en los años sesenta, esta «excepcionalidad» laboral ha estado asociada a una excepción en términos de derecho social. Hasta la reforma de 2003, esto permitía que los

trabajadores intermitentes contaran con un régimen específico de desempleo que garantizaba la continuidad de los derechos sociales y de la renta en situaciones de discontinuidad radical del empleo.

De acuerdo con Corsani, la singularidad de este estatuto permitía una conjunción entre derechos laborales y sistema de protección. El reconocimiento de esta «zona de excepción» permitía una **hiperflexibilidad** de los empleos que se acompañaba de cierta **seguridad** para las y los trabajadores. Aunque en un principio este estatuto había sido concebido específicamente para los obreros del cine, el régimen de la intermitencia permitió su ampliación a otros trabajadores de la cultura cuyo empleo se estructuraba por medio de una discontinuidad impuesta por sus empleadores.

De acuerdo con Corsani (2007: 52), a principios de los años ochenta algunos sectores artísticos emergentes pudieron desarrollarse, aun en ausencia de subvenciones públicas, gracias a esta especie de «autofinanciación» que el seguro de desempleo proporcionaba a los trabajadores culturales, particularmente en los tiempos latentes de preparación, búsqueda y desarrollo de nuevos proyectos. Contar con esta garantía social permitía a los creadores tener un margen de seguridad entre proyecto y proyecto, y en ese sentido, estos trabajadores «invertían» esta prestación en los tiempos y labores de preparación para nuevas producciones. Lo que es interesante observar es cómo este derecho social, de hecho, contribuyó al surgimiento de una nueva economía que dio gran vitalidad artística a la ciudad de París a partir de la década de 1980.

Este primer apunte nos sirve para poner en cuestión la efectividad de los programas de inversión desde los que ha buscado promoverse el emprendizaje en el caso del Estado español. Lo que este ejemplo pone de relieve es como la vitalidad de esta nueva economía y del tejido cultural y creativo que se generó en el caso de París no vino ligada a un programa en que la inversión productiva fuese garantizada por los actores públicos, sino gracias a un **sistema de derechos sociales**. Las condiciones de mínima seguridad social garantizada permitieron la sostenibilidad de estas cuencas creativas. En esta línea, Alonso y Fernández (2011: 1142) resaltan el papel crucial que juegan las condiciones sociales en la generación de innovaciones y retoman los argumentos de los estudios sobre la innovación en los países escandinavos. Estos estudios identifican que un Estado del bienestar avanzado, un sindicalismo poderoso, políticas de igualdad que garanticen la elevada participación de la mujer en el mercado laboral y una escasa disparidad salarial han sido las estrategias fundamentales que han favorecido procesos de innovación. Recuperar el trabajo es, en esta primera reflexión, desmontar la idea naturalizada de que *flexibilidad* debe ser sinónimo de *precariedad*, evidenciando que es posible –y necesario– reformular nuevos derechos sociales y laborales que se adapten a las nuevas condiciones del trabajo.



### 3. Visibilizar el tiempo de trabajo

En el verano del 2003 se inician las huelgas masivas de los intermitentes del espectáculo contra la reforma laboral, que dejará a más del 35% de ellos sin acceso a la prestación laboral. Rápidamente las movilizaciones cobran visibilidad internacional:

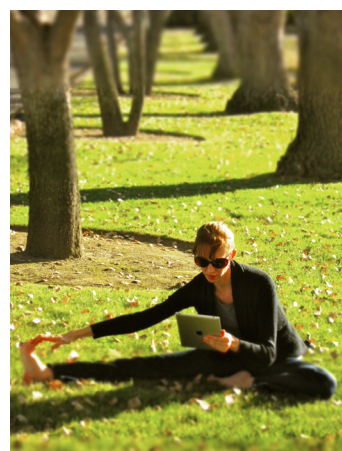
«Treinta y cinco coordinadoras de intermitentes y precarios se mueven por todo el país desbordando y poniendo en jaque a los propios sindicatos. Durante el verano se suspendieron las representaciones en los principales teatros y en importantes festivales. El 8 de julio fueron detenidas 130 personas que ocupaban desde hacía días el Teatro Municipal de Caen. El LVII Festival de Aviñón, uno de los más antiguos y prestigiosos del mundo, suspendió su presentación oficial. La huelga y las movilizaciones se extienden por todo el país» (Lara, 2004).

Aquí quisiéramos continuar con una segunda aportación de la lucha de los intermitentes del espectáculo a nuestra reflexión, vinculada a la visibilización del tiempo de trabajo. Durante las movilizaciones, Antonella Corsani, junto con otras, llevó a cabo una serie de entrevistas como parte de una investigación realizada con los intermitentes. Uno de los objetivos era evidenciar la **apropiación gratuita** que se hace **del tiempo de trabajo** por parte de la industria cultural en el marco del empleo intermitente y del autoempleo. En estas conversaciones las personas evidenciaban la dificultad para identificar cuánto tiempo trabajaban en la producción de un proyecto:

«En la tarjeta de control horario de los intermitentes habría que reemplazar la pregunta actual: “¿Has trabajado durante el último mes?”, por la pregunta: “¿Has tenido un empleo o un contrato?”. Pues trabajamos todo el tiempo, pero solo de vez en cuando como empleados».

«No hay tiempo sin actividad. Cuando estoy en casa tengo las manos en el instrumento, los ojos clavados en el ordenador y la oreja enchufada al teléfono» (Corsani, 2007: 55).

De estas frases nos interesa identificar cómo en la organización del trabajo a partir de proyectos se invisibiliza el tiempo invertido en el desarrollo de destrezas y competencias, de las actividades de experimentación y testeo necesarias para la consecución de un producto final. Esto implica una apropiación gratuita de tiempo de trabajo, que de acuerdo con Corsani (2007: 56), se da de dos maneras. Por un lado, con «la apropiación de **horas de trabajo no remuneradas** efectuadas directamente sobre un proyecto y que superan en mucho el tiempo de empleo declarado». Con esto señala que, en el marco del trabajo creativo, con frecuencia el tiempo necesario para la producción supera los márgenes que los contratadores están dispuestos a retribuir. Y por otro lado, con «la **capitalización del tiempo necesario para la creación** de las habilidades y las destrezas». Lo que aquí nos encontramos es que el derecho a la capacitación y la formación remuneradas del empleo formal debe ser asumido bajo los tiempos y costes del trabajador autónomo.



Flexibilidad laboral

«A todo lo que es visible, la punta del iceberg, lo que se da en representación, se le añade toda la parte invisible, sumergida, a menudo más importante que la anterior. Y es en esta parte invisible donde reside el tiempo de concepción, de preparación, de documentación... muy poco o no remunerado en la mayoría de los casos. ¿De qué modo puede evaluarse el trabajo del artista para estimar lo relativo a su propia exigencia y lo que es verdaderamente necesario para el resultado positivo de su trabajo? Creo que son indisolubles el uno del otro. De la misma manera que a un investigador en medicina, en física, en literatura, no se le paga por sus descubrimientos, sino por su tiempo de investigación» (Corsani, 2007: 56).

Aquí nos interesa retomar la estrategia que las investigadoras, en conjunto con los intermitentes, pusieron en marcha para visibilizar esas horas de trabajo gratuito. Para ello, realizaron un **«presupuesto del tiempo»** en conjunto con los intermitentes. El objetivo era visibilizar las horas trabajadas, pero que no eran remuneradas. Con esta herramienta se contabilizó el tiempo de «inactividad» entre un empleo y otro, el tiempo de trabajo efectuado en torno a un proyecto o empleo pero que no se remuneraba y el tiempo dedicado a proyectos de forma gratuita o voluntaria. Los resultados eran profundamente reveladores: en término medio un intermitente trabajaba más de 923 horas fuera del empleo al año. Aún más, las horas trabajadas fuera del empleo, es decir, no remuneradas, superaban en mucho la cantidad de horas remuneradas: para el conjunto de los intermitentes esto representaba un 130% del número de horas de trabajo declaradas.

Este segundo apunte nos sirve para visibilizar que el valor de un producto cultural o creativo en el marco de la economía de la innovación no es el resultado exclusivo del tiempo de empleo o de la actividad realizada bajo contrato. Por el contrario, supone una pluralidad de temporalidades que constituyen ellas mismas parte del trabajo pero que no son remuneradas como tales y cuyos costes (materiales, temporales) deben ser asumidos por los trabajadores autónomos o intermitentes. Esto incluye el tiempo de elaboración de nuevos proyectos, el tiempo de escritura, de construcción de dossieres, de búsqueda de financiación, de experimentación, investigación y formación necesaria para la realización de estos proyectos. Visibilizar este trabajo y el valor que este produce fue, en el caso de los intermitentes del espectáculo, una estrategia para abrir un debate en torno a los derechos sociales y la renta más allá del empleo y del paro.



Jornada laboral

#### 4. «Hemos leído el protocolo», «Tenemos una propuesta que hacerles»

¿Cómo podrían organizarse los autónomos y emprendedores precarios para la búsqueda de mejores condiciones laborales? La fragmentariedad de los contratos, la individualización de las carreras laborales, la deslocalización espacial y la heterogeneidad de perfiles dificultan una coordinación y puntos de encuentro entre estos trabajadores intermitentes que permitan discutir otras formas de organización. Si en el marco del capitalismo industrial la composición de la acción política en el trabajo adoptó la forma de **sindicato**, ¿qué **formas de organización colectiva** pueden imaginar las y los trabajadores autónomos y precarios? Para discutir en torno a estas cuestiones introduciremos otro de los textos de Antonella Corsani (2006), donde continúa con la experiencia de los intermitentes del espectáculo, en este caso centrándose en sus prácticas de producción de saberes y nuevas formas de acción política. ¿Qué claves puede aportarnos este referente?

1) La primera que nos aporta es un **desbordamiento más allá de la cuestión sectorial** –la cultura– hacia la discusión de la «condición intermitente» como una forma de trabajo que cada vez más atraviesa a la población en su conjunto. De acuerdo con Corsani, la fuerza del movimiento intermitente ha sido la pluralidad:

«Su fuerza reside [...] en el hecho de haber tomado en cuenta las subjetividades múltiples que lo componen. Lejos de constituir una homogeneidad desde el punto de vista de las aptitudes, de las competencias, de las prácticas de trabajo, la intermitencia recubre un vasto campo que va del tramoyista a la compositora, de la realizadora al administrador, etc. Los modos de existencia, las trayectorias de vida, las prácticas de trabajo, las sensibilidades, las subjetividades implicadas en el proceso de fabricación de bienes “culturales” son heterogéneos» (Corsani, 2006).

El nuevo modelo que el movimiento elabora como contrapropuesta a la reforma tiene entre sus objetivos sentar las condiciones para permitir al mayor número de personas beneficiarse de esa garantía de continuidad de la renta dentro del mínimo del Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento.

2) La segunda es la generación de espacios de **reflexión colectiva, peritaje y producción de contrapropuestas**. Cuando en 2003 el gobierno anuncia la modificación del Código del Trabajador, que implicará un recorte al 35% de los beneficiarios, el argumento rotundo que se plantea como verdad inapelable es «sois demasiados»:

«El poder (estatal, pero también patronal, así como ciertos sindicatos de trabajadores) concibe actualmente este “número creciente” como “supernumerario”, es decir, un número que excede el equilibrio “normal” en el mercado entre la oferta y la demanda de bienes culturales» (Corsani, 2006).

Es a partir de esta aparente realidad ineludible –«¡Es necesario!»– que los intermitentes ponen en marcha un proceso de peritaje y valoración colectiva que se sintetiza retomando el título de sus dos principales iniciativas: «Hemos leído el protocolo», «Tenemos una propuesta que hacerles».

En la primera iniciativa, «**Hemos leído el protocolo**», el protocolo de la reforma se leyó colectivamente para confrontarlo con todas las «prácticas de empleo» y las «prácticas de trabajo» de todos los tipos de intermitentes, y, así, medir las consecuencias de su aplicación. Esta experiencia de **peritaje** puso en cuestión la supuesta objetividad con la que se justificaba la reforma y, en paralelo, hizo evidente que quienes tenían un verdadero conocimiento de la situación eran las y los trabajadores intermitentes que vivían estas prácticas del empleo; ellos eran los expertos.

«De acuerdo con Isabelle Stengers, esto permitió producir un contraanálisis que visibilizaba otra realidad; no se trata solamente de reclamarse también expertos, sino sobre todo de desvelar la lógica de las reformas impuestas en nombre del “sois demasiados, es necesario”. Las y los intermitentes han desvelado la lógica contable que funda las políticas neoliberales: fabricar el déficit y utilizar a las poblaciones como variable de ajuste. Se nos muestra así que “el sentido del ‘es necesario’ remite no a una necesidad que todos y todas deberíamos reconocer, sino más bien a una operación global de reagenciamiento de las relaciones entre Estado y capital”» (Entrevista a Isabelle Stengers por Andrée Bergeron, «Le défi de la production de l’intelligence collective», en Corsani, 2006).

Ante este proceso de peritaje el resultado fue una reformulación del campo de la discusión: «dedujimos que la reforma no conduce a las esperadas economías que la justifican» (Corsani, 2006). La segunda iniciativa del movimiento fue «**Tenemos una propuesta que hacerles**». No se trataba únicamente de decir no a la reforma o de una defensa conservadora del pasado, porque en el proceso de reflexión de la primera etapa los intermitentes habían encontrado que también en el modelo original de prestación muchos estaban excluidos y generaba desigualdades. El peritaje permitió la ocasión de elaborar un nuevo modelo de prestación. Este nuevo modelo desplazaba los criterios del anterior, que había sido diseñado dentro de una lógica de seguridad individual y asistencialista, y en contrapartida proponía un modelo de naturaleza mutualista, con criterios que permitían una base abierta y adaptable que permitía seguir criterios «locales» propios de las diferentes prácticas.



Manifestación de trabajadores

Fuente: <https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Manifa1.jpg> (CC by-sa, por FMarrero).

## Bibliografía

**Alonso-Benito, L.; Fernández-Rodríguez, C.** (noviembre-diciembre 2011). «La innovación social y el nuevo discurso del management: Limitaciones y alternativas». *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura*, vol. 187, núm. 752, págs. 1133-1145.

**Corsani, A.** (2006). «Producción de saberes y nuevas formas de acción política. La experiencia de los trabajadores y trabajadoras intermitentes del espectáculo en Francia». *Militant research, transversal*, vol. 4. Recuperado de: <http://eipcp.net/transversal/0406/corsani/es>

**Corsani, A.** (2007). «La Fábrica de Espectáculos del Empleo Discontinuo». En: YProductions Eds. *Producta50: Una introducción a algunas de las relaciones entre la cultura y la economía*, págs. 46-61. Barcelona: Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.

**Kuster, B.; Tsianos, V.** (2007). «Experiences without me o la perturbadora sonrisa de la precariedad». *Creativity hypes, transversal*, vol. 2. Recuperado de <http://eipcp.net/transversal/0207/tsianoskuster/es>

**Lara, A. L.** (22 de junio de 2004). «Los intermitentes de Francia iluminan Europa». *Rebelión*. Recuperado de: <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=862>

