

¿AUTOEMPLEADOS A FALTA DE ALGO MEJOR? CRÍTICA DEL DISCURSO SOBRE LA PRECARIEDAD LABORAL DESDE LA EXPERIENCIA DE UN GRUPO DE INDEPENDIENTES

Self-employed in the absence of anything better?
A critical review to the job insecurity discourse based on
the experience of a group of independent workers

Ducange Medor Bertho¹

Fecha de recepción: 10 enero 2019
Fecha de aceptación: 11 de febrero 2019

I- Nacionalidad: Mexicana. Grado: Doctor en Ciencias Sociales. Adscripción: Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: leduc.medor@gmail.com.  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2462-7962>

Clasificada por:



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc->

Resumen

Este artículo expone una crítica del uso abusivo de la noción de precariedad en los estudios del trabajo durante las últimas décadas. Atribuye los límites de dicha noción, entre otras razones, al desconocimiento de ciertas metamorfosis actuales respecto de las actitudes de una categoría de individuos hacia el trabajo asalariado. A partir de datos obtenidos de una investigación a base de entrevistas semiestructuradas y de observación con emprendedores o independientes de las tecnologías informáticas y del audiovisual, muestra la limitación de dicha noción para dar cuenta de la condición laboral de estos profesionales, toda vez que vinculan el trabajo con valores otros que los de estabilidad, seguridad y buena remuneración otrora puntales del empleo industrial fordista. Valores “posmaterialistas” como la horizontalidad, la camaradería, el share, la autonomía, la cooperación, la colaboración, etc., configuran la visión y la relación de estos individuos con el trabajo.

Palabras claves: precariedad laboral, autoempleo, emprendimiento, autonomía, cooperación

Abstract

This article offers a critical review of the abusive use of the notion of precariousness in labor studies during the last decades. The limitations of this notion are attributed, among other reasons, to the ignorance of certain currently observable metamorphoses in respect to the attitudes of a category of individuals towards salaried labor. Based on obtained research data from semi-structured interviews and observations from information and audiovisual technology's entrepreneurs or independents, findings show the limitation of this notion to account working conditions of these professionals, since they relate labor to values different than stability, security and good remuneration, former fordist industrial employment foundations. “Postmaterialist” values such as horizontality, camaraderie, share, autonomy, cooperation, collaboration, etc., shape the vision and relationship of these individuals with labor.

Keywords: job insecurity, self-employment, entrepreneurship, autonomy, cooperation

Introducción

Este artículo propone un cuestionamiento de la petrificada noción de “precariedad laboral” y de la tendencia a su utilización como una especie de “comodín léxico” para referirse a las condiciones laborales de la muy abigarrada población de los auto-empleados, entre otros. Mi argumento es que la omnipresencia de dicha noción en los estudios de marras es reveladora de cierto anclaje fordista de los analistas que constituye una barrera para dar cuenta de diversas situaciones laborales que no corresponden con ese modelo de organización laboral. El modelo de organización laboral que predominó en la sociedad industrial parece haber proyectado una tan larga sombra sobre los estudios del trabajo que se ha dejado en el olvido otras condiciones, pasadas y actuales, de carácter más subjetivo, del trabajo asalariado que son a todas luces destructivas de la vida de las personas (De Gaulejac, 2008; Linhart, 2009). Guadarrama, Hualde y López (2012) observaron que los aspectos subjetivos son usualmente ignorados en los estudios sobre las nuevas realidades laborales. Focalizarse en dichos aspectos para dar plena cuenta de sus configuraciones en las nuevas formas de organización del trabajo conlleva, a mi parecer, situar el análisis en un horizonte teórico y conceptual distinto al de la precariedad, al menos, en su uso corriente.

Es justo la perspectiva que he adoptado en la investigación de donde proceden los datos empíricos presentados en este texto. En los siguientes apartados, empiezo por una valoración crítica de la omnipresencia de la noción de precariedad en los estudios del trabajo y resalto los problemas que entraña su uso indiscriminado; en seguida, muestro sus limitaciones para dar cuenta de múltiples procesos actualmente en curso en los mundos del trabajo. Uno de dichos procesos concierne a las nuevas relaciones (y percepciones) que cada vez más profesionales (universitarios) mantienen con el trabajo y que se observan en su inclinación hacia el autoempleo, sea bajo la figura del *freelance* o del emprendimiento. Me apoyo en una tipología de dos investigadores canadienses para analizar la evaluación que un grupo de *freelance* y emprendedores hacen de su situación laboral y mostrar la impertinencia de la noción de precariedad para nombrar y aquilatar su realidad; después, expongo una ventana conceptual para entender el sentido y la significación con que esos individuos relacionan su actividad laboral y, como conclusión, hago énfasis sobre la importancia de conocer el sentido y significado que los trabajadores dan a sus actividades laborales y sobre la necesidad de ampliar la perspectiva para dar cabida en los estudios del trabajo a las formas más subjetivas de sufrimiento o de precariedad en el trabajo. Esto tendría la virtud de relativizar las dimensiones objetivas de la precariedad y de comprender mejor las lógicas que subyacen tras las metamorfosis recientes del sentido del trabajo para muchos individuos entre los más cualificados.

1. La omnipresencia de la noción de precariedad y sus puntos ciegos

En las últimas dos décadas, la noción de precariedad laboral ha servido de “comodín léxico” para “conceptualizar” indiscriminadamente las condiciones laborales de las más diversas, tanto las nuevas realidades como las emergencias hodiernas de viejas problemáticas. Para algunos autores, la “precariedad laboral” se

ha convertido en “el mayor desafío de las sociedades contemporáneas”, por cuanto “revela el establecimiento de un nuevo régimen de organización del trabajo y la integración profesional basados en la inseguridad social” (Guadarrama *et al.*, 2012: 215). Popularizado a finales de los ochenta por autores como Rodgers y Rodgers (1989), pronto adquirió cartas de naturalización en los estudios del trabajo, especialmente cuando se trata de analizar la inserción laboral de mujeres, inmigrantes y jóvenes (Guadarrama *et al.*, 2012). Más allá de ligeras divergencias de énfasis en la profusa literatura en que se usa la noción, existe una notoria coincidencia de definición en los textos en que se habla de precariedad laboral². Es posible que el predominio de esa perspectiva en las publicaciones de marras no obedezca tanto a sus virtudes analíticas cuanto a su alcance normativo o político.

Rodgers (1989: 4) fue de los primeros en definir esta noción: “el concepto de precariedad laboral envuelve inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad social o económica.” En la misma veta abierta por este autor, otros definen la precariedad laboral “como una noción residual que agrupa a aquellos empleos de duración determinada, en los que existe un alto grado de riesgo de perder el empleo, donde el trabajador tiene un muy limitado o nulo margen de negociación, no se dispone de seguridad social y de otros beneficios sociales asociados al empleo, o bien, la remuneración es baja” (Rojas y Salas, 2006: 40).

Muchos reconocen que no es nueva esa realidad. Por ejemplo, hay quienes consideran que “nunca tuvimos sociedad salarial; lo que se observa son formas de precariedad ancestrales que convivieron con el estado de bienestar y que a partir de la crisis de este modelo se mezclaron con nuevas formas de precariedad surgidas a raíz de la apertura de América Latina al mercado internacional (Guadarrama *et al.*, 2012: 214). Es muy dudoso que se pueda explicar esa nueva realidad laboral por la sola apertura de los países al mercado internacional. Se trata más bien de un fenómeno de dimensión planetaria ligada a transformaciones profundas en las formas de organización económica, laboral, política, etc., de los países. Para los mismos autores, la precariedad laboral es “el mayor desafío de las sociedades contemporáneas”, por cuanto “revela el establecimiento de un nuevo régimen de organización del trabajo y la integración profesional basados en la inseguridad social” (Guadarrama *et al.*, 2012: 215; véase también Guadarrama, Hualde y López, 2014).

Para Rodgers (1989: 4), “el concepto de precariedad laboral envuelve inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad social o económica.” Rojas y Salas (2006: 40), por su parte, definen el empleo precario “como una noción residual que agrupa a aquellos empleos de duración determinada, en los que existe un alto grado de riesgo de perder el empleo, donde el trabajador tiene un muy limitado o nulo margen de negociación, no se dispone de seguridad social y de otros beneficios sociales asociados al empleo, o bien, la remuneración es baja.”

El llamado empleo precario o atípico no es nuevo. Como sostienen ciertos autores, “nunca tuvimos sociedad salarial; lo que se observa son formas de precariedad ancestrales que convivieron con el estado de bienestar y que a partir de la crisis de este modelo se mezclaron con nuevas formas de precariedad surgidas a raíz de la apertura de América Latina al mercado internacional (Guadarrama *et al.*, 2012: 214). En palabras de Kalleberg, “Siempre ha habido arreglos laborales que no encajaban en el modelo de trabajo de tiempo completo, y la historia está llena de ejemplos de fuerza de trabajo periférica y de mercados

2- Para una síntesis reciente de esa literatura, ver Vejar, 2017; una caracterización de los enfoques adoptados en este tipo de estudios en México se encuentra en Guadarrama *et al.*, 2014.

de trabajo flexibles en los cuales el empleo es inestable y temporal” (2000: 342). Diez años antes, Rodgers (1989: 1) había hecho la misma observación: “Las formas precarias de trabajo han estado raras veces ausentes de los sistemas de empleo asalariado.”

Si las condiciones laborales que, *grosso modo*, se llaman actualmente precarias no son nuevas, lo distinto hoy respecto de los años cincuenta, sesenta y setenta parece ser que el llamado proceso de precarización laboral ha dejado de ser “periférico y residual para institucionalizarse en todas las regiones del mundo” (Druck y Franco, 2008, 98). La nueva realidad es que el trabajo formal, estable o “típico” ha dejado de tener un “papel de referente insoslayable” o ha perdido su centralidad simbólica (Antunes, 2001; Bayón y Saraví, 2006; Meulders y Tytgat, 1989; Pozos y Morales, 2005; Reygadas, 2011; Rodgers, 1989).

Rogders sostiene que “la precariedad laboral es más acuciante en los países en desarrollo, donde una amplia porción de empleos son inseguros, mal remunerados y vulnerables a diversas formas de abuso” (1989: 1). Según Pérez y Mora (2004: 47), “Hoy día las posibilidades de caer en la exclusión laboral son mayores que las de acceder a la integración. O sea, el fenómeno presente en todos los ámbitos ocupacionales de los mercados de trabajo es el riesgo.”

Independientemente de algunas afirmaciones un tanto infundadas (por ejemplo, buscar la causa (única) de la llamada “precariedad laboral” en la apertura económica de los países de América Latina), es posible que las observaciones de todos estos autores sean relativamente justas, pero su análisis adolece de notables sesgos u olvidos, mismos que procedo a detallar.

1.1. Olvido de la historia

Sospecho que la prevalencia de esta noción en los estudios sobre el mundo del trabajo se debe más a su dimensión ideológica que a su virtud analítica. Una muestra ideal-típica de esta idea la ofrecen un par de autores (Alonso y Fernández, 2009) en un artículo donde, apoyándose en las nociones foucaultianas de gubernamentalidad y de biopolítica, establecen que la precariedad laboral es una estrategia gubernamental de control y regulación de las poblaciones. Con razón consideran que la precariedad laboral es consustancial de la organización taylorista del trabajo y del modelo posfordista de producción o, en pocas palabras, del capitalismo. Me parecen justas sus consideraciones respecto a la manera como los procesos actuales de producción y distribución de objetos que exigen del trabajador disponibilidad absoluta y entrega sin reserva a los objetivos de la empresa conducen a desposeerlo de su tiempo y de sí mismo. En esto, su análisis hace eco de trabajos de otros autores relativos a las condiciones actuales del empleo (Aubert y Gaulejac, 1993; Gaulejac, 2008; Marzano, 2011, entre otros); mas, rayan en la teoría del complot al sostener retóricamente que la precarización laboral es un dispositivo de disciplina y de control de los trabajadores, de sus cuerpos, de sus vidas, de sus expectativas:

El trabajador precario deja de tener una jornada laboral, sino que trabaja cuando se presenta la ocasión, de forma discontinua, fragmentada, pasando del empleo al desempleo, sin un rumbo vital definido. La nueva biopolítica actúa en otras esferas: ya no se disciplinan los cuerpos en los interiores de las fábricas. En el posfordismo el

proceso de precarización salarial actúa como herramienta de biopolítica: se produce una coacción y un sometimiento a las condiciones del mercado capitalista (Alonso y Fernández, 2009: 228).

Si se quiere vincular con seriedad trabajo asalariado con estrategias de regulación y control de la población, habría que extender el análisis a toda la historia de la sociedad industrial o del capitalismo y no reducirlo a ciertas dinámicas del mercado de trabajo de las últimas dos o tres décadas. De lo contrario, el análisis adolecerá de un fuerte sesgo presentista. Así las cosas, la invocación recurrente de la noción de precariedad en trabajos como el que acabo de referir parece obedecer más a preocupaciones de orden normativo de denuncia de un presunto plan disciplinario (totalitario) contra los trabajadores más desprotegidos que al interés genuinamente científico.

Pienso que muchos de quienes hablan de precariedad laboral son víctimas de la ilusión de una edad de oro del trabajo asalariado que habría que recuperar. Esto conlleva el juicio de valor de un antes mejor que ahora. ¿De verdad ha existido tal “mundo feliz” del trabajo asalariado?

Quienes han nacido y crecido en los años de auge del estado benefactor propenden a olvidar con una inquietante facilidad que el llamado “trabajo clásico”, signifique esto lo que signifique, es un episodio de muy corta data en nuestra historia. De hecho, sorprende la manera como a veces se habla de trabajo estándar o típico, como si el trabajo, en teoría, predominante en la sociedad industrial lo hubiera sido a lo largo de toda la historia. Esa falta de perspectiva histórica encierra el riesgo de hacer asumir como riguroso análisis científico discursos ideológicamente sesgados. No se debe olvidar que ese dominio correspondió a un periodo relativamente breve de nuestra historia. En opinión de Castel (1995: 451):

La sociedad salarial es una construcción histórica que ha sucedido a otras formaciones sociales, no es eterna. Sin embargo, puede permanecer como una referencia viviente porque ha realizado un montaje inigualado entre trabajo y protecciones. Este balance no es contestable a la escala de la historia de las sociedades occidentales. La sociedad salarial es la formación social que había logrado conjurar en una gran medida la vulnerabilidad de masa y asegurar una amplia participación en los valores sociales.

Es casi inevitable que la sociedad salarial sea una referencia de peso en países como Francia que conoció en el pasado el pleno empleo y, más aún, donde la sociedad salarial – esto es, una formación social en la que la afiliación o la pertenencia a la sociedad y las protecciones sociales están fuertemente vinculadas con la condición de asalariado – garantizaba el pleno ejercicio de derechos sociales. Pero como bien lo constata Castel, con un dejo de resignado realismo, “la mayoría de las protecciones sociales son la herencia de una época ya pasada, cuando los compromisos sociales eran compatibles con los imperativos de mercado. Hoy tienen un efecto de histéresis que bloquea la dinámica de la recuperación” (Castel, 1995: 436).

Esping Andersen (2000: 50) hizo la misma observación que Castel :

El estado de bienestar es una construcción histórica concreta que empezó a desarrollarse entre las décadas de 1930 y 1960. Su promesa no era meramente una política social que aliviara los males sociales y redistribuyera los riesgos básicos, sino

un esfuerzo por reescribir el contrato social entre el gobierno y la ciudadanía... se creó para atender una distribución de la población históricamente concreta, con una estructura de riesgos históricamente concreta.

Además de lo anterior, fuerza es no olvidar que en muchos países la constitución de algo que podríamos llamar un remedo de la sociedad salarial se logró a base de mucha coerción contra los artesanos libres de antaño (Gutiérrez, 1999) y no sin mucha alienación del trabajador asalariado (Bologna, 2006; Cohen, 2001). A contrario de esta realidad, cierto anclaje en el modelo fordista de organización del trabajo – alimentado por el efecto de histeresis invocado por Castel – parece inclinar a muchos a pensar que el empleo atractivo para un profesional tiene que ser, casi inevitablemente, estable y enmarcado en la estructura jerárquica de una empresa. Como afirma Bregman (2017: 93) con cierta ironía: “Si hay algo que los capitalistas tienen en común con los comunistas de antaño es la obsesión patológica por el trabajo remunerado”. Es verdad que este modelo fue, a la vez, objetiva y simbólicamente dominante durante varias décadas del pasado siglo y que en algunos cuantos países generó bienestar social – junto con mucho sufrimiento –, pero insistimos en que fue una realidad que duró unas décadas y que muchas señales actuales apuntan a su posible fin (al respecto, cf. ILO, 2018).

La falta de una perspectiva histórica debilita el discurso repetitivo sobre la precariedad laboral porque insta la visión fantasiosa de que la precariedad laboral es algo totalmente novedoso y, peor aún, que el reino del trabajo estable y protegido es un fenómeno ahistórico. La mirada historizante permite tener muy presente que el llamado trabajo clásico es mucho menos clásico de lo que se quiere hacer creer y que esa forma de construcción del empleo fue resultado de un arreglo específico entre el Estado, los sindicatos y los patrones o capitalistas cuyo fin era paliar los peligros ligados al empleo industrial (Esping-Andersen, 2000). Castel (1995) sostiene la idea que la configuración del empleo surgida de la sociedad industrial es una especie de compensación a lo extenuante de las labores en las fábricas.

Era tan enajenante dicho empleo que el paquete de protecciones contra riesgos que le fue ligado contribuyó a darle un cariz de atractivo o, mejor dicho, a disimular su poca atracción. Tal vez no sea exagerado afirmar que la forma de empleo dominante a lo largo del siglo XX se parece principalmente a la escenificada por Chaplin en su *Tiempos Modernos* o a la que describe Linhart (2013) en su *De cadenas y de hombres*, impresionante descripción de las sombrías condiciones de empleo en las cadenas de producción de la empresa francesa emblemática del fordismo: la fabricante de automóviles Peugeot. Se trata de un empleo en el cual los hombres no son más que la prolongación de las máquinas, una parte de ellas, a cuyo ritmo se deben adaptar, convirtiéndose en una pieza más de la maquinaria de la fábrica. Según el economista Daniel Cohen (2001: 31 – 32),

En el mundo del siglo XX, la forma de conseguir que los trabajadores sean eficaces parece consistir en separarlos por todos los medios de su humanidad (...). Se podría pues relatar toda la historia del siglo xx como la historia de la deshumanización del mundo. La obsesión de estandarizar todo para incrementar continuamente el volumen de la producción es el origen de las patologías de que nuestro siglo por desgracia es culpable en muchos y variados campos.

En la visión de Cohen, el régimen laboral de la sociedad industrial se construyó sobre la base de la renuncia a una parte considerable de la humanidad de los trabajadores en el repetitivo trabajo en serie a cambio de un

salario. El empleo de la sociedad industrial o del fordismo estaba pensado y diseñado exclusivamente (o casi) para los varones (Esping-Andersen, 2000) y tenía todas las características ligadas a la virilidad en lo relativo al arrostramiento temerario de riesgos y a la intrépida entrega a las formas más peligrosas de actividad laboral. En palabras de Esping-Andersen: “El cliente principal del estado de bienestar era el trabajador industrial masculino. El día de hoy, este cliente está difícil de encontrar” (Esping-Andersen, 2000: 51).

1.2. La circulación descontextualizada de los conceptos como señuelo

Los conceptos, así como los textos que los enmarcan, circulan internacionalmente sin su contexto. En este proceso de traslación, son “deshistorizados”; lo que fácilmente da lugar a distorsiones, desviaciones y usos poco controlados (Bourdieu, 2002). En el año 2010, dos sociólogos, un francés y un canadiense, escenificaron un debate en las páginas de la revista *SociologieS* cuyo eje fue la noción de “precariedad” y su pertinencia o impertinencia analítica fuera del contexto en el que surgió (europeo, francés).

Eckert, el investigador francés, (Eckert, 2010) se apoya ampliamente en los análisis de Castel (1995) para sostener que la precariedad laboral es producto, por un lado, de cambios profundos en los modos de organización del empleo ligados a otras transformaciones ocurridas en las formas de producción y acumulación de riqueza y, por el otro, de la reducción de la protección social que solía ofrecer a los individuos el estado de bienestar. En su concepción, el trabajo precario coloca a los individuos en los márgenes de la sociedad toda vez que preconiza su desafiliación o desintegración social. La posición de este sociólogo es que la noción de precariedad es pertinente para analizar la situación del empleo en todas partes o, al menos, en todas las sociedades industrializadas. La invocación de la afiliación e integración social y su profundo vínculo con la condición laboral hace referencia a una larga tradición sociológica y política francesa según la cual el estatus socioprofesional es un indicador fundamental de la inclusión social. Con el estado providencia y el compromiso fordista de configuración laboral esta articulación de los lazos sociales en torno al empleo alcanzó su plena realización. En el caso de Francia, el periodo conocido como *Les trente glorieuses*³ constituye el culmen de esta organización sociolaboral. Y es la principal ancla de la posición de Eckert sobre la precariedad laboral; ahí también parece radicar su debilidad.

Vultur (2010), desde Canadá, considera que la noción de precariedad tiene valor analítico y, por ende, relevancia sociológica sólo en el contexto europeo, por ejemplo en Francia, donde fue acuñado. Y es así porque la precariedad laboral, como forma de empleo atípico, hace referencia explícita a una forma típica de empleo que configuró lo que algunos llaman la sociedad salarial (Castel, 1995). Esto se dio principalmente en el contexto del pleno empleo bajo los regímenes de bienestar en Europa occidental (por ejemplo, durante las *trente glorieuses* francesas). Ahora bien, para Vultur (2010), tal situación no fue nunca la realidad en países de régimen más liberal como Canadá y Estados Unidos, y tampoco en países donde

.....

3- En referencia a los treinta años que van del final de la Segunda Guerra Mundial a mediados de los setenta, en los que Francia alcanzó el pleno empleo y el mayor crecimiento económico y la más sólida prosperidad social de su historia. Fueron los años gloriosos del estado de bienestar francés que, no obstante algunos esfuerzos por deconstruir las representaciones exageradas que se ha construido a su respecto, aún parece obsesionar a muchos analistas de la cuestión laboral, al menos en esas latitudes.

el estado de bienestar fue residual o más un anhelo que una realidad. De ahí que considera impropia la importación de la noción de precariedad – a la que califica de “concepto fantasma” – para caracterizar el empleo inseguro en contextos no europeos.

Vultur insiste en que las diversas relaciones laborales que se propende a etiquetar como precarias son muchas veces elegidas, positivamente valoradas por los individuos por estar en sintonía con ciertos valores fundamentales de éstos y no conducen necesariamente a condiciones de vida vulnerables o precarias. En un trabajo más reciente (Vultur, 2013), el mismo autor muestra que la seguridad (duración) en el trabajo no es una condición prioritaria para los jóvenes quebequenses (como tampoco lo son las ganancias materiales de la actividad laboral).

Así las cosas, la dominante retórica sobre la precarización generalizada del empleo y la apresurada asociación que se hace entre esa forma de organización del empleo y su presunto carácter de fatalidad por cuanto sería impuesto a los individuos que simplemente lo sufren revela cierto desdén por las dimensiones subjetivas del empleo; o en todo caso, parece que se da por hecho que los valores con que se ligaba la actividad laboral en el pasado tienen que predominar en la época actual y ser fuertemente deseados por los trabajadores, independientemente de las metamorfosis ocurridas a nivel socioeconómico y cultural en las últimas dos décadas. La tan cacareada mutación en los valores de las nuevas generaciones concierne también a su relación con el empleo (Inglehart, 1991); y ésta parece tener una carga subjetiva que distingue notablemente a muchos de los jóvenes trabajadores actuales de las generaciones anteriores.

1.3. La invisibilización del sufrimiento en el trabajo

Diversos estudios han revelado, en las últimas dos décadas, una situación de constante degradación y de profundo malestar en el trabajo asalariado de alta calificación (Thoemmes, Kanzari y Escarboutel, 2011; Marzano, 2011; Gaulejac, 2008; Aubert y Gaulejac, 1993; Bermudez, 2017). Estas nuevas realidades laborales coinciden con el auge de la ideología del managerialismo en la gestión del trabajo (Boltanski y Chiapelo, 1999) que somete a los empleados a imperativos contradictorios: ser autónomos y, al mismo tiempo, cumplir órdenes o seguir estándares externos de excelencia y éxito en detrimento de genuinas expectativas de autorealización (Aubert y Gaulejac, 1993; Marzano, 2011).

Un documental, *La mise à mort du travail* (Viallet y Yami2, 2009), y una gran investigación periodística, *Travail: ton univers impitoyable* (Cash Investigation, 2017), hacen una elocuente e impactante exposición del deterioro de las condiciones de trabajo en algunas grandes empresas posfordistas en Francia (transnacionales de telemarketing y de refacciones automotrices, por un lado, proveedora de servicios de internet y telefonía móvil, y cadena de grandes supermercados, por el otro). Uno exhibe el imperativo de excelencia, de siempre dar más y de sobrepasarse que imponen las empresas transnacionales a sus empleados, y el otro muestra los sobrehumanos esfuerzos físicos y psicológicos que deben desplegar los empleados para cumplir su trabajo. En ambos casos, el agotamiento y el estrés son constantes; y entrañan una real amenaza para la estabilidad psicosocial y para la salud física de esos individuos. En los cuatro casos presentados, la tasa de ausentismo o de incapacidad por enfermedades vinculadas con el trabajo es alta. Mediante eslóganes como: “hay que luchar continuamente”, “siempre hay alguien mejor que uno”, “siempre puede uno hacerlo mejor”, se incita a los mejores o a los más eficientes a serlo aún más

el próximo día, mes o año; se les motiva a sobrepasarse, a batirse continuamente; lo que los introduce en una espiral de sobre-exigencia a expensas de su bienestar psicosocial. Por ejemplo, la investigación periódica documenta que un trabajador de las bodegas de la cadena de supermercados, a quien un ordenador da las órdenes de todo cuanto debe hacer minuto a minuto, carga diariamente más de 8 toneladas y, de lo que resultan numerosos casos de tendinitis y lumbalgia. Cohen (2013) usa la fórmula de “gestión por el estrés” para caracterizar la forma de dirección de la empresa actual.

Aubert y Gaulejac (1993) hablan de una quemadura interior producida por el exceso y la insaciabilidad de la exigencia de triunfar. Para Gaulejac (en Viallet y Yami2, 2009), el capitalismo ya no se caracteriza por la destrucción constructiva, según la caracterización de Schumpeter, sino cada vez más por la construcción destructiva. Para esto refiere tres síntomas:

- la destrucción de las condiciones ecológicas del planeta;
- la crisis financiera que separa la economía real de la economía financiera desterritorializada; ésta destruye a aquélla;
- los riesgos psico-sociales: estos se caracterizan por el sentimiento que viven los asalariados de que el trabajo se ha vuelto destructor.

En el referido documental aprendemos que, en Francia, cada día al menos un asalariado se suicida en su casa o en el trabajo por un trastorno ligado a sus condiciones laborales; son cerca de 300 al año (Linhart, 2009). A éstos se suman millones que alivian su estrés a base de medicamentos psicotrópicos o alcohol y millones que sufren de problemas músculo-esqueléticos. A estas situaciones están apuntando Baudelot y Gollac (2011: 13) cuando escriben que “Un empleo estable puede no ser duradero; también puede ser insostenible”.

En este sentido, no pienso que sea excesivo sostener que la forma de empleo característico de los tiempos actuales es, por un lado, la descrita por Ngai y Chan (2012) en un estudio sobre las condiciones del empleo en Foxconn, la fabricante de productos tecnológicos más grande del mundo (emplea a más de un millón de personas en China y produce la mitad de los productos electrónicos del mundo) y, por el otro, la que Graeber (2018) califica de “bullshit jobs”. Aquellos investigadores fueron conducidos a estudiar las condiciones de empleo en esa empresa por una ola de suicidios que tuvieron lugar en sus fábricas en diversas localidades chinas. Entre 2010 y 2011, 24 trabajadores jóvenes se quitaron la vida y otros más lo intentaron en las propias instalaciones de la empresa. Los autores atribuyen esas violencias autoinfligidas a las esclavizantes condiciones de trabajo a las que son sometidos esos trabajadores: “Dentro de “Foxconn campus,” la gestión del proceso laboral se traduce en un sistema de producción altamente centralizado y jerárquico, en el cual la fuerza de trabajo es sometida a una disciplina panóptica, **misma que conduce al suicidio y a la resistencia de los trabajadores**” (Ngai y Chan, 2012: 392). Con base en los testimonios recogidos de centenares de empleados sobre sus condiciones de empleo, los autores sintetizan así su realidad: “En el proceso de producción, los trabajadores ocupan la posición más baja, incluso por debajo de la maquinaria inerte” (Ngai y Chan, 2012: 401). Los autores no dudan en hablar de una situación de esclavitud de medio tiempo. Esto es, la mitad del día, que pasan al interior de las fábricas, son “propiedad” (esclava) de Foxconn.

Graeber (2018), por su parte, con base en testimonios recibidos por correo electrónico de cientos de cientos de trabajadores de cuello blanco de diversas ocupaciones, establece que alrededor del 37%

de esos empleados consideran lo que hacen como un “bullshit job”, que en definición del autor es: “un bullshit job es una especie de empleo remunerado que es tan inútil, innecesario o pernicioso que incluso quien lo realiza no puede hallar una justificación a su existencia aunque, como parte de las condiciones de empleo, el empleado se siente obligado de pretender que no es el caso (Graeber, 2018: 9-10). Según este antropólogo, nuestras sociedades caminan aceleradamente hacia la “bullshitización” del trabajo de la mano del premonio del sector de las finanzas y de las aseguradoras en la economía.

Una y otra realidad conduce a la sensación de que el trabajo asalariado destruye: sea porque agota la vida de los trabajadores (por *burn out*) o porque sume a estos en la insignificancia o el aburrimiento (Chabal, 2015). Según la OIT, el 40% de los empleados mexicanos sufren de estrés laboral debido, en parte, a la presión en el entorno laboral; la misma declaración ha hecho recientemente la asociación psiquiátrica mexicana. Según el presidente de dicha asociación, “hoy los trabajadores se ven sometidos a cargas de estrés que sobrepasan los niveles normales que puede manejar un individuo en un cargo que represente responsabilidades” (Poy, 2017).

Es extraño que en estas latitudes estas condiciones de trabajo no hayan merecido aún un tratamiento riguroso y sostenido en los estudios socioantropológicos sobre las condiciones actuales del empleo. Atribuyo esto a la ceguera inducida por el anclaje de los estudiosos del trabajo en el paradigma de la estabilidad (Bologna, 2006) y al atrincheramiento disciplinar que movería a considerar esas cuestiones como terreno exclusivo de las gentes de las ciencias de la salud. Afortunadamente, en otros espacios nacionales, investigadores del campo de las ciencias sociales se han interesado por estas cuestiones y han acumulado resultados que, al menos, sirven de punto de partida para generar preguntas relativas al mismo fenómeno en contexto latinoamericano.

En síntesis, el atrincheramiento de los estudiosos del trabajo en el paradigma industrial de organización laboral los conduce a hacer de la noción de precariedad – tomada en su dimensión objetiva de organización del empleo - una especie de panacea heurística apta por sí sola para dar cuenta de la condición laboral de los individuos contemporáneos. Al proceder de este modo, contribuyen a describir ciertas dinámicas dominantes del empleo actual (Guadarrama *et al.*, 2014b), pero al mismo tiempo descuidan otras tendencias no menos importantes en la relación de ciertas categorías de población con el trabajo. La noción de *marras* y el ancla fordista a la que está unida funcionan como anteojera de la que es indispensable tomar distancia para observar otras realidades del mundo del trabajo, de las que la situación de los emprendedores e independientes de las tecnologías e informáticas y del audiovisual es un ejemplo.

2. ¿Trabajo autónomo (¿precario?) a falta de algo mejor?

Una parte importante de los estudiosos del mundo laboral parecen víctimas de lo que llamaré la “ceguera fordista” que consiste en la creencia que todo el mundo prefiere la seguridad, la estabilidad del trabajo asalariado dentro de una gran empresa bajo mando de un jefe. En este artículo defiendo una tesis si no contraria, al menos más ponderada consistente en afirmar que hay un conjunto de individuos que eligen trabajar de manera autónoma (sin seguridad ni estabilidad) porque es más acorde con un conjunto de valores o características del ejercicio profesional que tienen en mucho más alta estima que el empleo asalariado. Este artículo se inscribe en la línea del trabajo de autores como Le Goff (2016), Leighton

(2013), Vultur (2013), Steiner y Schneider (2012), Bravo-Bussy (2010), Benz y Frey (2008), Tremblay y Genin (2008), Benz y Frey (2003), Blanchflower (2000) quienes se han interesado por mostrar las nuevas relaciones que un número creciente de profesionales mantienen con el trabajo y los nuevos valores con los que lo relacionan.

Los individuos que valoran más la autonomía en la organización de su trabajo y en la ejecución de tareas o la libertad para establecer y gestionar su horario de trabajo, están movidos por resolver desafíos estimulantes o valorizantes, sentirse realizados por montar una empresa, servir a otros y tener clientes satisfechos (Beaucage y Bellemare, 2007). Los profesionales independientes que conforman la población del estudio en que se basa el presente artículo, así como la mayoría de los encuestados de Beaucage y Bellemare (2007), de Vultur (2013) o los descritos por Leighton (2013) tienen fundadas razones (subjetivas) para elegir el trabajo independiente o el emprendimiento y que es preciso conocerlas.

2.1. Marco analítico seguido de una tipología de los trabajadores autónomos y el método

2.1.1. Marco analítico

Los economistas Matthias Benz y Bruno Frey han acuñado el concepto de “utilidad procedimental” (*procedural utility*) en su intento por dar cuenta de las razones del atractivo que ciertos individuos hallan en el trabajo autónomo (Benz y Frey, 2003 y 2008). En sus términos, “utilidad procedimental” se refiere a que a la “gente no sólo le importa los resultados instrumentales, como se suele asumir en economía, sino que también valora los procesos y las condiciones que conducen a los resultados” (Benz y Frey, 2003: 11). Y establecen que el “cómo”, el proceso por el que se llega a los resultados parece ser el principal atractivo que muchos profesionales encuentran en trabajar de forma autónoma. Tener control sobre su trabajo, tener la posibilidad de definir cómo, cuándo y dónde llevar a realizar sus actividades profesionales, en otras palabras, ser sus “propios jefes” les genera mayor satisfacción que otras formas de trabajar (Benz y Frey, 2008). Por eso, anteponen la autonomía o la autodeterminación de la que así disponen a los ingresos, a la seguridad y a otros beneficios, en teoría, vinculados con el empleo asalariado.

Esta categoría de individuos son portadores de lo que el filósofo Pekka Himmanen llama la ética *hacker* que está integrada por siete principios: pasión, libertad, valor social, accesibilidad, actividad, preocupación responsable y creatividad; siendo la pasión, la libertad, el valor social y la creatividad los valores más relevantes. Según él, “el factor organizador básico de la vida [de esos individuos] no es el trabajo o el dinero, sino la pasión y el deseo de crear algo que sea, desde un punto de vista social, valioso” (Himmanen, 2002: 73). Los adherentes a la ética quieren “realizar su pasión junto con los demás y crear algo que tenga valor para la comunidad y merecer por ello el reconocimiento de sus iguales” (2002: 156). Los postulados de la ética *hacker* y el enfoque de la “utilidad procedimental” ofrecen el marco desde el cual intentar comprender las creencias, relaciones y disposiciones de muchos profesionales actuales hacia el trabajo.

2.1.2. Una tipología de los trabajadores autónomos

Con base en un estudio sobre trabajadores autónomos en Canadá, Beaucage y Bellemare (2007) crearon una tipología con el fin de mejor describirlos – son muy diversos - en atención a la valoración de la propia experiencia como trabajador autónomo y a las ventajas y desventajas con que vinculan esa forma de ocupación. Este recurso analítico fue muy útil dada la diversidad observada entre los trabajadores autónomos sobre la base de esas solas variables. He aquí los cuatro tipos que construyeron para clasificarlos.

1. los colmados: para estos individuos, el trabajo autónomo corresponde a su búsqueda de autonomía o de libertad en el plano profesional o a su repugnancia por toda subordinación a cualquier autoridad en el trabajo. Son elocuentes y explícitos respecto de su gran satisfacción en su experiencia del trabajo autónomo. Valoran la autonomía en la organización del trabajo y en la ejecución de las tareas o libertad de acción en la gestión del horario de trabajo (aunque no en la elección de clientes o de contratos). De una muestra de 289 sujetos encuestados en dicho estudio, 120 entran en esta categoría.
2. los matizados: en el balance de su experiencia de autónomos, estos individuos equilibran ventajas y desventajas del trabajo autónomo, aunque consideran unánime que las ventajas predominan. El trabajo autónomo corresponde más a su búsqueda de autonomía o de libertad en el campo profesional, mismas que anteponen a la necesidad de seguridad o de colegialidad y de camaradería con colegas de trabajo. 73 casos del estudio de marras son de esta clase.
3. los tenaces e idealistas: estos hacen un balance negativo de su experiencia porque enfrentaron problemas o dificultades considerables; sin embargo, el trabajo autónomo corresponde a una suerte de ideal de autonomía o de libertad de acción en el plano profesional al que no quieren renunciar. Algunos se auto-motivan creyendo que lo mejor está por venir. Este grupo abarca a 13 de los encuestados.
4. los insatisfechos... a veces resignados: aprecian la autonomía o la libertad en el trabajo, pero consideran que no compensa las dificultades (inseguridad, presión, aislamiento) impuestas por esta forma de trabajar. A pesar de todo, la mitad de ellos dicen que el trabajo autónomo corresponde a su búsqueda de autonomía o a sus necesidades de enfrentar retos estimulantes y de libertad en su trabajo o en la gestión de su horario. 37 sujetos encuestados corresponden a este tipo.
5. Los muy insatisfechos: a 40 de los trabajadores autónomos del estudio de Beaucage y Bellemare, el trabajo autónomo no les procura ninguna ventaja de autonomía o de libertad u opinan que el precio que hay que pagar es demasiado elevado en inseguridad o aislamiento. Lamentan ser trabajadores autónomos y esperan hallar un empleo asalariado para salir de ello. Valoran más la seguridad en el empleo y el ingreso regular que la autonomía y la libertad.

La principal conclusión de este estudio es que la “apreciación del trabajo autónomo depende estrechamente de las aspiraciones y motivaciones de las personas concernidas” (Beaucage y Bellemare, 2007: 32). Dicha valoración guarda una estrecha relación con la importancia que, en el desempeño profesional (quizá también en la vida personal), los individuos atribuyen a la autonomía y a la libertad o, en contraparte, a la seguridad y a la remuneración. Como sea, son mayoría quienes han elegido el trabajo independiente y dicen estar satisfechos con la elección y los resultados laborales y profesionales.

Los valores de autonomía y de libertad parecen importar cada vez más entre un número mayor de individuos en las sociedades occidentales (Leighton, 2013; Steiner y Schneider, 2012; Benz y Frey, 2008). Así, al analizar los datos de una encuesta sobre las aspiraciones profesionales y el significado del trabajo aplicada a una muestra representativa de la población activa en Québec, Vultur (2013: 81) concluye que

La seguridad del empleo, pilar fundamental del modelo fordista, ya no constituye una aspiración profesional muy importante para casi la mitad de la población activa de Québec. El comportamiento de los individuos en el mercado del trabajo tampoco está determinado prioritariamente por las ventajas pecuniarias de que podrían beneficiarse.

Así las cosas, se impone la pregunta: ¿qué es lo que más les importa para ellos en un trabajo? Este sociólogo observa que

El ambiente, las relaciones con los colegas, el interés de la tarea, la realización personal, la autonomía son elementos a los cuales la mayoría de los trabajadores quebequenses aspiran, ilustrando así las tesis postmaterialistas que relativizan la importancia de lo que se relaciona con las necesidades estrictamente económicas y dan más peso a lo relativo a la expresión de la persona. La inserción profesional ya no significa tener un empleo estable, permanente de tiempo completo en una sola empresa, sino ocupar constantemente en el mercado de trabajo, posiciones inestables que se inscriben en la lógica de la realización profesional (Vultur, 2013: 85).

2.1.3. El método

Entre finales de 2014 y julio de 2016, entrevistamos, primero, a 21 trabajadores autónomos (*freelancers*) de las industrias creativas (del diseño y del audiovisual). Entre ellos, hay ilustradores, diseñadores, publicistas, fotógrafos, documentalistas, creadores de videojuegos y de animaciones. Todos pertenecen al universo de los llamados “artistas audiovisuales”. Posteriormente, entrevistamos a 20 emprendedores y trabajadores autónomos⁴ de las tecnologías informáticas. 16 de ellos son ingenieros en dichas tecnologías; de los otros

4- Freelancer (castellanizado como *freelancero*), trabajador autónomo o “trabajador en solo” se usan como sinónimos. Refieren a un profesional que no trabaja en subordinación a un jefe, ni en un horario establecido por otro y tampoco en un lugar específico. Algunos de ellos corresponden con la figura del emprendedor por cuanto han desarrollado algún producto (informático o de diseño) mediante el cual ofrecen servicio a varios clientes; aunque aquí llamo emprendedor al fundador de una pequeña y emergente empresa de base tecnológica (comúnmente conocida como *startup*).

cuatro dos son diseñadores gráficos reconvertidos a la programación, una es licenciada en informática, la cuarta es mercadóloga y técnica en informática. Todos trabajan y radican en Guadalajara, Jalisco, aunque muchos de sus clientes (empresas, individuos) se localizan en otras partes del país o en el extranjero. El interés de la elección de Guadalajara como escenario del trabajo empírico radica en que ahí se estableció el primer *Hacker Garage* y se creó la primera comunidad de *Hackers and Founders* de México (Contreras, 2012), mismos han contribuido a la creación de un clima propicio al trabajo colaborativo en torno a la creación de *startups* y de otras formas de emprendimiento con explotación de las oportunidades ofrecidas por las tecnologías de información y comunicación.

A excepción de uno, todos los autoempleados del primer grupo son “trabajadores en solo”; esto es, no tienen a ningún empleado que dependa de ellos y tampoco ellos dependen de un jefe. Son los típicos *freelancers*. Algunos tienen uno o varios clientes estables para quienes trabajan a cambio de una iguala mensual, otros combinan el diseño y desarrollo de objetos que ponen al mercado con la realización de proyectos para clientes; y otros, finalmente, trabajan sólo por proyecto; a veces es un solo proyecto, otras veces llegan a trabajar simultáneamente en 2 o 3 proyectos para clientes diversos. 4 de ellos compaginan el trabajo *freelance* con algunas horas de empleo asalariado en algún estudio diseño o un micronegocio del ramo audiovisual. En lo que hace a los tecnólogos, la mitad de ellos son fundadores y directores de *startups* que ofrecen diversos servicios con base tecnológica. Los otros 10 son autónomos o *freelancers* que trabajan “en solo” en proyectos para *startups* o empresas consolidadas. Son individuos de clase media cuyos padres y madres, en su mayoría, tienen también estudios superiores.

A la par de las entrevistas (que duraron de 1 hora y media a 3 horas, todas grabadas, integralmente transcritas y codificadas mediante *Atlas.ti 8*) y hasta mayo de 2018 llevé a cabo observaciones en *Hacker Garage* (en Guadalajara), que es un espacio donde suelen reunirse muchos de esos profesionales, en eventos o de manera informal. También asistí a múltiples reuniones mensuales de las llamadas “comunidades” de *hackers: Hackers and Founders* y *Hackers and Founders Women*. En dichas reuniones, con concurrencia promedio de unas 300 personas, uno o dos emprendedores son invitados a compartir con los demás su historia de fracasos y/o éxitos en emprendimiento y a señalar posibles vetas de colaboración con miembros de la “comunidad”; también sirven para cualquiera exponga alguna idea nueva de emprendimiento y se tejan redes de colaboración. El lema de estas comunidades es que una idea que no se comparte no sirve para nada. Usé la técnica de la bola de nieve y estas reuniones para contactar con los entrevistados. Alcancé el punto de saturación en ambas muestras.

Este artículo deriva de una investigación más amplia en la que busco conocer las razones de estos profesionales por dedicarse al trabajo independiente o el emprendimiento y comprender los significados que dan a la actividad laboral y a su forma particular de estar ocupados. Por estar mi interés puesto en conocer las dimensiones subjetivas de su relación con el trabajo y cómo esto se vincula con otras dimensiones de su existencia, el enfoque cualitativo a base de entrevistas y observación fue el más indicado (Merriam, 2009).

En el análisis, procuro dar sentido a las narrativas de los entrevistados confrontándolas con el eje analítico arriba esbozado y con los hallazgos reportados en la literatura. La coincidencia entre éstos y los de mi investigación hace que la representatividad de mis conclusiones no se acote a los individuos de la muestra.

Por último, entre los autónomos del audiovisual entrevistados, 11 corresponden al grupo que Beaucauge y Bellemare (2007) llaman “colmados”, 7 al de los “matizados” y 3 al de los “tenaces e idealistas”. Entre

los profesionales de las tecnologías informáticas, considero que 18 encajan muy bien en el grupo de los “colmados”; a algunos de ellos considero también como “entusiastas” por cuanto hacen labores de “*mentoring*” o de convencimiento a otros para atraerlos al emprendimiento. Se muestran siempre entusiastas cuando se trata de hablar de las virtudes del emprendimiento mediante las tecnologías informáticas. Y sólo a dos de ellos los incluyo entre “matizados”. Ambos – ingenieros en computación- consideran que les ha ido bien en su trayectoria de emprendedor o autónomo (de 3 y 10 años), mas son plenamente conscientes de las dificultades y los riesgos que entraña su elección profesional.

2.2. Ser emprendedor o *freelancer* es una cuestión de disposición

Como se observó para los canadienses, todos los colmados, matizados y tenaces/idealistas de mis sujetos eligieron el trabajo autónomo en rechazo al trabajo asalariado en las grandes empresas de tecnología o en las agencias de publicidad y productoras de video a los que perciben como espacios esclavizantes y aniquiladoras de la autonomía y la creatividad, que son dos de los elementos definitorios de su trabajo y constitutivos de su subjetivación. Casi todos tienen experiencia de trabajo asalariado que han abandonado para dedicarse a trabajar como *freelance* o crear su propia *startup*. De hecho, no son totalmente contrarios al mundo de la gran empresa; pues, los *startuperos*, al menos varios de ellos, anhelan que sus emprendimientos se conviertan en una empresa grande o, al menos, una de alcance internacional.

Muestran empatía hacia quien trabaja como asalariado, pero consideran que esa opción no es para ellos – en todo caso, mientras la puedan evitar – porque creen que la propensión o la necesidad de innovar, de proponer soluciones novedosas a viejos problemas, de crear y mejorar objetos o procesos es un estilo de vida, una disposición vital. Tienen cierto conato a ser emprendedor o creador difícil de materializar como empleados en una estructura rígida, regulada, jerarquizada y de autonomía prescrita y controlada. Margarita, una diseñadora *freelance* “matizada”, expone así las razones de su elección del trabajo independiente y el significado que tiene para ella:

E: ¿Cuándo te nació como la idea de independizarte?, ¿fue a raíz de ese trabajo [había trabajado en una agencia de diseño] o desde antes tenías la inquietud?

M: Pues es que siempre he sido como muy inquieta en la cuestión profesional. Y yo siempre he puesto mis condiciones de trabajo; entonces pues de alguna manera el estar en un trabajo formal me hizo darme cuenta; bueno, yo ya lo sabía pero me hizo como reafirmar todas las cosas que me hicieron decidir independizarme que es el hecho de que no necesitas a un modelo de agencia, por lo menos en mi profesión, para desarrollarte laboralmente. Incluso es mucho mejor que lo hagas de manera independiente porque tienes muchas oportunidades de tener diversidad en proyectos creativos y hacer *networking* con cantidad de gente y que el modelo de agencia más que ayudarte es totalmente perjudicial para un creativo, porque pues no, no me gusta como manejan, como tienen su modelo y sus organigramas, como funcionan, se me hace que las personas que realmente hacen caminar a una empresa son las que menos

se ven beneficiadas de eso; y como que me causa mucho conflicto estar alimentando proyectos que tienen a las personas en una condición laboral tan gacha pues, (risas) y aparte ver como hacen negocios, como se benefician por hacer nada, como hacen negociaciones, como tienen una ética por los suelos, como tienen modelos de grupos de trabajo que para mí son mal enfocados o no funcionales o por ejemplo tienen gente haciendo trabajo de dos, tres personas, gente que no hace nada. Tienen figuras como muy inútiles, o no sé, la verdad es que el modelo de agencia de publicidad tradicional, para mi gusto, es totalmente opuesto a lo que yo quiero hacer (Entrevista con Margarita, diseñadora *freelance*, 26 años).

Julia, diseñadora más bien “matizada”, resalta la necesidad de independencia, de control sobre el proceso de trabajo, la disposición a inventar uno su trabajo y a generar productos nuevos como el fundamento de su ser autoempleada:

O sea lo mismo, el creer y el saber que te puedes autogenerar como chamba, o sea que no dependes de un tercero para tener para crear o para generarte trabajo, o sea, el ejemplo exacto de los *petits*, de las piezas de madera [se trata de pequeñas piezas decorativas que ella fabrica y vende con motivo del 14 de febrero], o sea, como yo te digo, me lo genero o fue como una onda de producto, o que invento o sea no existían, ¿me entiendes?... fue como un... y estoy en friega, pero nadie vino y me lo dio, o no busqué trabajo en donde hacen piezas de madera y yo vengo y decoro y me das un suelo por esto. No, o sea, no. Yo estaba aún “qué hago, qué hago, qué hago”, porque quiero generar... o sea necesito, quiero generar como algo... de un producto... si me lo creo yo o sea así como que ofreces algo y al mismo tiempo estas así como que la friega te la pones tú, ¿no?, pero eso está padre. Creo que eso es lo que más me ha gustado el tener como esa seguridad quizás (Entrevista con Julia, diseñadora-emprendedora independiente, 36 años).

No es la seguridad en un trabajo en subordinación, tampoco la de un sueldo quincenal o de fin de mes, sino la de relativizar y desdeñar este tipo de seguridades a cambio de preocuparse por ser uno mismo a través de su trabajo. Fruto de la primera socialización –caso de Carolina, fotógrafa-cineasta, que cuenta que aprendió de su padre la libertad para saber que “la abundancia no es fruto de mucho trabajo, que no es igual a mucho trabajo, la abundancia se genera de [dentro] para afuera, como tú la quieres” – trabajar de manera autónoma deviene, por medio de la práctica, en “segunda naturaleza” o disposición duradera en los profesionales de marras.

¿Cuándo empezaste a interesarte por trabajar de esta forma, independiente?

Es que yo creo que siempre, fue así. Fue al revés porque yo nunca dije, me voy a separar porque estoy harta de la oficina, quiero tener tiempo. Yo siempre he trabajado de manera así, desde chica yo empecé a trabajar así. Entonces, me acostumbré a vivir así y a generar así; de repente generaba mucho, de repente no generaba nada [de ingresos]. Como en la constante búsqueda (Carolina, fotógrafa-cineasta independiente, 32 años).

Carolina tiene una visión “matizada” sobre el trabajo independiente, misma que guarda mucha relación con su propia situación. Según ella, el medio profesional del audiovisual es uno difícil por cuanto abundan los casos de no pago, de pago muy atrasado o incompleto por trabajo realizado, hay mucha informalidad y poco profesionalismo en el medio en lo que hace a relaciones de trabajo. Por eso, en el momento en que la entrevisté, estaba cansada de ese ambiente y, sobre todo, de estar siempre buscando trabajo.

Yo me río de la gente que busca trabajo porque tengo 16 años todos los días...

¿Buscando trabajo?

Ajá. Y llega un punto en que uno dice: ya, hasta aquí, ya llegó mi evolución, me quiero evolucionar en esto. Yo ya no puedo seguir así, ya no soy tan entusiasta. No me considero ni vieja ni amargada ni nada, sigo haciendo cosas y me divierto y... pero no, ya no (Carolina, fotógrafa-cineasta independiente, 32 años).

Está cansada de presentar armar su expediente como fotógrafa y tener que mostrar sus competencias frente a un nuevo director de proyecto en cada nueva obra. Lo refiere como empezar siempre empezar de cero. De eso tuvo ya suficiente, y planteaba dar un giro a su modo de estar activa: “Llega un punto en que dices soy una maestra de empezar desde cero, pero soy una pelotuda (risas). O sea, ya no puedo empezar de cero, ya tengo que seguir más adelante.”

Desde luego, la alternativa no es insertarse a una compañía en un empleo como subordinada, sino construir “un piso”, algo firme y estable: un negocio, algún estudio propio, “Donde digas: ya no voy a regresar atrás, tengo algo que construí. Sea dentro del medio, sea afuera, como tú quieras, pero sí se necesita construir.” Con todo, se considera feliz de ser *freelance* por contar con tiempo y “muchas veces con dinero extra para hacer lo que yo quiera, para irme de viaje... Y agradezco esta libertad porque si me agarra la muerte mañana, voy a decir: bienvenida! Viví bien”; mas considera que es tiempo de fincar algo que le dé algo de seguridad hacia el futuro. Su autonomía, el control sobre el proceso de trabajo, la libertad creativa son valores a los que les es imposible renunciar: “sí me veo independiente siempre, eso sí. No voy a poder regresar a ser empleada nunca. Como decía mi papá: ‘yo nací para ser jefe’ (risas). Y sí, tal cual, creo que heredé eso... de su propia estructura.”

David, ingeniero en electrónica y computación, colmado, de 37 años, vislumbró para sí, durante los años de universidad, una carrera profesional de empleado en una empresa transnacional de tecnologías de la información. En esto coincidía con la mayoría de sus compañeros que entonces ya trabajaban en maquiladoras de piezas tecnológicas. Si bien él no encontraba mucho sentido en este tipo de empleo que consideraba como trabajo de esclavo consistente en el simple ensamblaje de componentes electrónicos, a futuro sí se veía con esos pares desarrollando sistemas informáticos para una empresa grande. De dichas empresas le atraía la estabilidad y la seguridad económicas, la posibilidad de crecimiento profesional y de aprender. Siempre pensó que podría aprender mucho en una empresa de ese tipo. Pero, finalmente nunca ha trabajado en una y tampoco lo buscó al concluir su licenciatura.

Atribuye a su padre el origen de su comportamiento respecto del trabajo dependiente. David, como todos los integrantes masculinos de su familia, es músico y es parte de un grupo de música tradicional mexicana. Como músico, su padre nunca tuvo jefe y nunca rindió cuentas a nadie sobre sus actividades laborales. Para David, estar encerrado en una empresa, en una oficina de 8 horas diarias ya en la práctica

no le resultó atractivo, le parecía fastidioso. De hecho, después de titularse, trabajó por unos meses en una caja popular como jefe de sistemas. Describe como tedioso el encargo de hacer respaldo de fin de mes y de fin de año. “Para mí era la muerte”, en sus palabras. El que el empleo dependiente lo haya atraído durante los años de estudiante se atribuye a la influencia de los compañeros que en mayoría soñaba con eso, pero ya enfrentado a la realidad del asalariado, pesó su disposición por el trabajo autónomo.

Cuenta que le desespera trabajar con un sistema diseñado por otra persona. Siempre encuentra al diseño de un tercero limitaciones que le desesperan; esto esta aversión lo ha llevado a rechazar una oferta económicamente muy atractiva que implicaba encargarse de un sistema que no había diseñado y que fuera “haciéndole parches.” El *habitus* nacido de su trayectoria social pudo más que la socialización tardía en su paso por la universidad respecto de sus preferencias de modalidad de trabajo.

2.3. De la satisfacción de crear y de ser autónomo

En su trabajo sobre la experiencia de felicidad/infelicidad de los franceses en relación con el trabajo, Baudelot y Gollac (2011: 71) observaron que entre los trabajadores de más bajo nivel de calificación un motivo de insatisfacción consistía en el sentimiento de hacer “un trabajo que cualquiera podría hacer”, de no ser más que un “peón intercambiable”. En contraparte, descubrieron que, entre los más calificados, quienes declaraban estar felices en su trabajo vincularon su satisfacción con formulaciones del tipo “ejercer una influencia sobre el curso de las cosas”, “dejar una marca personal”, “ejercer una influencia sobre el curso de las cosas”, “el placer de contemplar los productos o los resultados de mi trabajo”.

Si no todos, la mayoría de los *freelance* y emprendedores que he entrevistado utilizan expresiones similares para externar el sentido que tiene para ellos trabajar de forma autónoma. Guillermo, ingeniero informático “colmado”, co-fundador y responsable de tecnología de una *startup*, con experiencia de trabajo en una gran empresa de tecnología en Asia y Estados Unidos, habla así del atractivo del emprendimiento (y del trabajo en una *startup*) (en oposición al trabajo asalariado en una empresa tradicional) y de las razones de su decisión de asociarse con otros para emprender:

Yo, mira, cuando salgo a contratar gente, yo lo que les digo es: ‘sálganse de ahí’ (risas); y no es que tenga nada en contra de que existan este tipo de empresas, si existen y son tan exitosas es porque el mercado necesita, pero si tú tienes el talento y más que el talento si eres una de esas personas que tiene... sí, una es el talento, pero dos la necesidad de querer ver tu trabajo realizado en algo que cree impacto y cambie algo y que tenga significado, es muy difícil que lo vayas a ver reflejado en una de esas empresas; porque, para empezar, tú eres parte de la empresa que ni siquiera sabes qué está queriendo hacer, qué está queriendo lograr, y tú nada más digamos eres un mercenario que... (risas) vas a ir a hacer tu labor, arreglar los enchufes o arreglar cualquier cosa y se acabó tu trabajo y el que sigue, ¿no? Este comentario creo que engloba mucho mi experiencia ahí. O sea, sí convives, sí generas amistades, sí entras en un ambiente de trabajo [donde] puedes tener o aprender muchas cosas también de tu día a día pero pierdes mucho. El qué estoy haciendo aquí, cuál es el valor que estoy proveyendo aquí

que no sea nada más el mío, que es cobrar mi sueldo. Entonces, la oportunidad de trabajar en un *startup* como la nuestra, pues, oye: uno, estás realmente trabajando en un proyecto en el que estamos con una visión donde creemos en ciertas cosas, que creemos que sea diferente en el mundo donde tú vas a ser una pieza fundamental en el que realmente eso suceda, ¿no? No vas a entrar a CITIBANK donde vas a ser el empleado número... que tienen 300,000 empleados, vas a ser el 300,001, sino que vas a entrar a una empresa de 30 personas donde la idea es que tu trabajo va a ser clave para que realmente realices esa misión, donde además tu voz va a ser escuchada, donde si tú tienes propuestas van a ser escuchadas, si tú tienes ideas de cómo mejorar cosas las puedes implementar. Entonces toda esa dinámica y todo ese ambiente, pues, es en parte lo que yo estaba buscando cuando dije: no, yo necesito salirme de aquí y hacer algo diferente, porque me voy a volver loco aquí (risas) (Entrevista con Guillermo, ingeniero en sistemas, fundador de *startup*, 34 años).

Guillermo expresa con gran nitidez tres creencias que están profundamente ancladas en la mente de los sujetos de la investigación. La primera es la idea de que en las grandes empresas no hay espacio para la gente talentosa o, sobre todo, creativa. La segunda, intrínsecamente vinculada con la anterior concibe las grandes empresas o simplemente el trabajo asalariado como mecanismo de negación de la singularidad, de la individualidad y de la expresión original de sí mismo. Ser el empleado número x de una empresa enloquece y aniquila al individuo. La tercera concierne a la idea de desprecio por un empleo cuyo primero y principal atractivo sea el salario y no la posibilidad de hacer algo interesante, diferente o de plasmar su idea en un objeto socialmente útil. Un empleo cuya principal y única retribución es el salario, sin importar el monto, es uno falto de atractivo que no contraría el involucramiento o el involucramiento del trabajador en sus tareas. Para estos profesionales, la retribución simbólica, cifrada en la posibilidad de iniciativa, en la relación con los colegas de trabajo y, sobre todo, en el alcance social de lo que se hace, es la que caracteriza un trabajo interesante y atractivo.

La posibilidad de hacer sonreír a una persona, de verla contenta por el trabajo de uno es el principal impulso para la dedicación de Julia al diseño y fabricación de objetos; para ella ella, como muchos otros de los entrevistados, ver satisfecho a un cliente es la mejor recompensa de su trabajo y de lo que más le motiva para permanecer haciendo lo que hace.

Creo que la creación de cosas como armoniosas, o sea que existan cosas así como... bonitas, o sea, me gusta que exista como esa parte como estética, bonita [...] O sea, la ilustración tiene un significado ñoño, y me gusta pues... ¡cómo me gusta eso! Me gusta como que haya cosas nuevas pero bonitas que a la gente le agrade, que disfrute, ¿no? Por ejemplo la parte de los *petits* [pequeñas piezas de madera con forma humana], me emociona hacer cada parejita de *petits* o familias o los hijitos y todo eso y lo que la persona que lo recibe siente. O sea, a mi cuando me platican, me encanta que me platiquen, me encanta ver en las redes que suban la foto y dicen: "¡no manches!, ¡me encantó mi regalo, fue algo increíble, no me lo esperaba!" ¿Me entiendes? Así como participé yo en algo entre ellos ¿no?, así como que, por ejemplo, tú le vas a dar una pieza a alguien y dices:

“oye, ¡que chido!” Como eso de participar yo en algo bonito entre personas, eso me gusta mucho (...). Es algo que me entusiasma, o sea, hay veces que en verdad estoy cansadísima cuando hago los *petits* que digo: “¡ay, Dios mío, ya no quiero hacer ni un *petit* más!”, y después valió madres porque todos me dijeron que fueron los más felices del mundo y ya quiero volver a hacerlos, ¿no? Es así como adictivo de decir: está bien, vale la pena la chinga... que esas personas disfrutaron como algo bonito y fueron felices por el hecho de esto, digo que lo voy a hacer otra vez, así como que va... Aparte, no sé, cuando estoy en los bazares, experimento esa parte de que alguien paya caminando y que diga: “¡qué cosa más hermosa!” Entonces siento que les causa alguna satisfacción, ¿me entiendes? (Julia, diseñadora-emprendedora independiente, 36 años).

Para ella, nada existe que pueda compensar las retribuciones simbólicas que le procura trabajar de manera independiente, manteniendo la relación directa con quienes consumen sus creaciones. Estas son condiciones necesarias para una inversión en el trabajo que, para muchos de ellos, difícilmente se pueden garantizar en la posición de asalariado.

La posibilidad de optar por los proyectos que entrañen retos, que reten la comodidad, enfrenten a un problema por resolver e impliquen aprender cosas nuevas son otros estimulantes para trabajar de forma independiente o emprender; estos nuevos aprendizajes van desde la utilización de un software novedoso hasta la elaboración de productos nuevos o viejos de forma distinta u ofrecer a un cliente una solución particular para un problema dado. Subyacente a esto está el apego de estos profesionales al imperativo de crear, de generar algo nuevo. Al considerar la creatividad como santo y seña de la gente que se dedica a esas tareas, al menos en el discurso, hacen de la inquietud y la curiosidad creadoras un imperativo inamisible. Según un apasionado de las nuevas tecnologías y amante de los drones, “La vida se trata de problemas: unos que gustan, otros que no. Crear es tener algo distinto a lo que se hace todo el día, algo que te dé esa pasión que permita la innovación. La vida es de problemas que te gustan y compartirlos” (diario de campo, jueves 27 de octubre 2016).

Un diseñador *freelance* colmado habla de su elección del trabajo independiente y señala la principal ventaja del mismo:

Libertad, eso es número uno, el poder conocer lo que yo quiero conocer, el poder tener los proyectos que me interesan, con los proyectos que me llaman la atención, y el poder decirle no a aquellos que van contra mis principios o simple y sencillamente quieren repetir lo que ya se hizo. No me gusta la comodidad, la comodidad siento que te hace viejo. Si está muy cómodo uno está dejando que le pase el tiempo encima (Julio, diseñador *freelance*, 37 años).

El trabajo independiente se presenta así como una plataforma para asumirse a sí mismo, desarrollar su potencial en el aprendizaje continuo y la exigencia constante de siempre hacer las cosas mejor y de manera diferente, de conocer y aprender de otras personas. También, ofrece la oportunidad de hacer lo que de verdad a uno le interesa, de trabajar en proyectos que estén en sintonía con las creencias, los principios ideológicos o morales de uno.

Para él la programación es básicamente imprimir tu mente en un software; un trabajo donde no tenga la libertad para hacer esto sería, para él, un infierno. Sólo el trabajo independiente se lo garantiza plenamente. O, en todo caso, uno donde por una iguala mensual se hiciera cargo del diseño y mantenimiento del sistema informático y automatizado de alguna empresa, siempre y cuando esto no implicara su confinamiento entre las 4 paredes de una oficina, ni el cumplimiento de un horario establecido por un tercero. Para él, la inspiración es importante; si no está inspirado, se puede sentar frente a la computadora pero no va a hacer nada. Por lo general, trabaja mejor por las noches, cuando todo está tranquilo. Sólo el autoempleo le ofrece la garantía de contar con estas condiciones de trabajo; y con ingresos atractivos (alrededor de 40 mil pesos mensuales), trabajando a veces menos horas de lo que lo haría en una empresa.

A diferencia de los sujetos estudiados por Beaucage y Bellemare (2007), ninguno de los de mi investigación entra en los grupos de los “muy insatisfechos” y de los “insatisfechos resignados”. En ambos perfiles profesionales, la mayoría se concentra en los primeros dos tipos: colmados y matizados, mismos que apenas presentan alguna. Unos y otros están profundamente convencidos de las ventajas y oportunidades del emprendimiento o el trabajo autónomo; lo único que los distingue es que los “matizados” ponderan su entusiasmo con cierta dosis de realismo apuntando también a las dificultades e incertidumbres que entraña estas modalidades de trabajo. Un ejemplo de ello lo encontramos en Daniel, fundador y dueño de una *startup* que administra de alojamiento de páginas web de empresas y particulares. Rechaza catalogar su ocupación como un “trabajo” dado que para él, trabajo es “algo por lo que recibes una compensación económica”; lo que él hace, en cambio, lo considera como parte integrante de su vida: “para mi es algo como cotidiano, o sea, no sé, como ir al baño o comer, es cotidiano, no es aburrido, ¿no? Pero no lo veo yo como [lo que] se llama trabajo, ¿no? Es algo que hago ... ¿Cómo se dice? Sí, se me olvidó la palabra. Bueno, me entendiste, ya no lo veo como un trabajo si no que es parte de mi vida.”

La imposibilidad de separar su actividad del resto de su vida tiene que ver con que fue llevado a dedicarse a eso como por una especie de vocación ligada a un profundo interés por las tecnologías informáticas que habría nacido desde sus años en la escuela secundaria. Vocación y pasión se mezclan para hacer de él un emprendedor informático por espontaneidad. Pero no se autoengaña respecto de las exigencias y dificultades del trabajo autónomo, que a la vez no es un trabajo y es un trabajo. No lo es porque no es empleado de una empresa y no recibe un salario a cambio de lo que hace, que es prestar un servicio a cambio de una retribución; además, le gusta hacerlo y fue llevado a eso por su propia trayectoria vital. Sus palabras: “no te voy a decir que vivo la vida feliz con mi negocio; hay momentos que sí termino enfadado pero, pues, porque es trabajo también. No es como: ¡ay, qué padre!, ¡es diversión! Hay que trabajar; claro que te gusta, ¿no?, no porque te guste va a ser divertido” (Daniel, ingeniero en sistemas, 24 años, fundador y dueño de *startup*).

Al comparar los dos grupos, salta a la vista el mayor número de “matizados” y de “tenaces... idealistas” que hay entre los trabajadores del audiovisual, en contraste con los ingenieros entre quienes sólo hay dos matizados. Esto obedece a las condiciones actuales del mercado de trabajo para unos y otros. Mientras que los ingenieros son unánimes en admitir que para ellos sobran puestos de trabajo y bien remunerado en grandes empresas y en *startups* (Moreno, 2017) la situación es diferente entre sus contrapartes del audiovisual para quienes la demanda de trabajo es más bien escasa, los salarios bajos y las condiciones de trabajo son a menudo poco atractivas.

Conclusión

Al tan traído y llevado discurso normativo sobre la precariedad laboral habría que oponer las palabras de Bologna (2006: 130), a saber:

Es preciso(...) elaborar una serie de reivindicaciones *internas* a la precariedad, dando por descontado que la precariedad es una condición permanente y, con frecuencia, querida. Sirve de muy poco denunciar la creciente precarización y flexibilización del trabajo si no se intenta comprender cuáles son las oportunidades de liberación y de autonomía que la condición de precario ofrece.

Como intenté mostrar en este texto, el discurso sobre la precariedad laboral tiene cierto aire de nostalgia por un mundo que nunca existió o cierto imperativo axiológico por recuperar los tiempos en que, bajo el modelo industrial-fordista de organización laboral, el empleo habría sido exento de precariedades. A contrario de esta visión un tanto ilusoria, hay razones para sostener que una característica constante del empleo en la sociedad industrial fue justamente la deshumanización, el sufrimiento o la esclavización. Es probable que la precariedad sea consustancial al empleo, que muchas de las formas actuales de la “precariedad laboral” no sean más que variantes – propias de la digitalización de la economía - de una condición que siempre ha acompañado al empleo en la sociedad industrial y que el rechazo actual de muchos profesionales hacia éste sea una muestra de cierta veleidad por hacer del trabajo “un elemento de la realización de sí que permite ganar en satisfacción y autonomía” (Flichy, 2017: 11).

La retórica sobre precariedad laboral parece no reparar en esta realidad; situación que aquí atribuyo al olvido de la historia del trabajo en el capitalismo que, en el contexto latinoamericano, es producto de la importación acrítica de esa noción y conduce a la invisibilidad de formas de sufrimiento ligado al empleo en todos los niveles de calificación. En este artículo me esforcé por mostrar que, en la actualidad, las relaciones de los individuos con el trabajo tienen características muy diversas que sería ilusorio pretender cifrar en una única noción. La condición de los trabajadores autónomos y emprendedores que tuve la oportunidad de entrevistar desafía no sólo el marco tradicional de análisis de las relaciones laborales sino que cuestiona la misma noción convencional de empleo.

Nuestros esquemas de percepción sobre el trabajo o, mejor dicho, sobre el empleo forjados en el marco del paradigma fordista son inútiles a la hora de aquilatar y atisbar los nuevos horizontes que desde hace cerca de una década se están abriendo en el mundo del trabajo. El discurso reiterativo sobre precariedad laboral tiene una fuerte reminiscencia tanto de ese paradigma como de la concepción del empleo que le es concomitante. Ese “concepto fantasma”, según la fórmula de Vultur, tiene poco alcance heurístico cuando se trata de dar cuenta de algunos mundos del trabajo contemporáneos.

Varios autores (Berrebi-Hoffman, Bureau y Lallement, 2018; Flichy, 2017; Frayne, 2017) ven las formas de trabajo que dan apoyo empírico a este artículo como plataformas de autarquía o de empoderamiento de numerosos profesionales que llaman a una ruptura con la organización fordista de la sociedad, de los mundos del trabajo o de la vida cotidiana misma mediante, por ejemplo, la socavación de la tradicional frontera entre trabajo y ocio, vida laboral y vida personal. Para otros, la elección de esta forma de trabajo

marcada por la “inseguridad” se explica, desde la visión de los individuos, por el hecho de que anteponen otros valores a la seguridad y la remuneración (insoslayables desde una visión anclada en el fordismo). El concepto de “utilidad procedimental” es útil para dar cuenta de la preeminencia dada por ciertos individuos (principalmente los jóvenes profesionales autónomos) al modo, al proceso (al *how*) como se lleva a cabo el trabajo por encima de las ganancias materiales o la seguridad (Frey, Benz y Stutzer, 2004). La elección del trabajo autónomo responde a necesidades de subjetivación correspondientes a nuevas sensibilidades y nuevos valores de los individuos actuales; los principios que configuran la llamada “ética hacker” son algunos de dichos valores.

La *ética hacker* (Himmanen, 2002) que se basa en el *share*, la horizontalidad, la autonomía, el reconocimiento de los pares, se articula en torno a dichos valores. Según Le Goff (2016: 35), éstos son tiempos caracterizados por: “autonomía creciente de los individuos, cuestionamiento de los modelos de organización jerárquicos, auge de la economía de redes, irrupción del tiempo inmediato en oposición al tiempo largo de las empresas del pasado, revolución tecnológica que refuerza el poder de los individuos, democratización y compartición de los conocimientos”. El mismo autor abunda:

Opciones de vida y de compromiso revelan en los jóvenes un fuerte gusto por la autonomía. Pero, ese deseo de independencia y de libertad individual se combina con la intensidad de las interacciones entre ellos. Más autonomía no quiere decir más ensimismamiento sino, al contrario y paradójicamente, más interdependencia, colaboraciones, cooperación que en el pasado. El trabajo autónomo permite también inscribirse mejor en redes sinérgicas de complementariedad al interior de diversos sectores de actividad. Se encierra en la creciente galaxia de la economía colaborativa fundada en los intercambios de experiencias, de servicios o de espacios en una suerte de “capitalismo simpático”, exaltando los valores de lo *cool*, del *sharing*, y de la convivialidad” (Le Goff, 2016: 32- 33).

A buen seguro, el mundo del trabajo ya no es lo que era en los años de la sociedad industrial; y se seguirá transformando sin que pueda haber certeza respecto del sentido de las futuras transformaciones. Frente a esto, de poco sirven desear que fuera posible que la realidad volviera a ser como presuntamente fue en algún pasado más o menos cercano. Lo que no deja lugar a dudas es que no volverá el mundo del trabajo que imperó según el arreglo fordista - taylorista. Esto no es solamente una consecuencia de la revolución tecnológica, también es resultante de inquietudes, voliciones e iniciativas de nuevas generaciones de individuos que apuestan por transformar el mundo del trabajo sacando provecho de algunas virtudes de la revolución digital.

Referencias

Alonso, Luis y Carlos Fernández. 2009. Usos del trabajo y fomas de gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. En *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*, coordinado por Amparo Serrano, Eduardo Crespo y Carlos Prieto. Madrid: Editorial Complutense / CIS, 229 – 258.

- Antunes, Ricardo. 2001. *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Sao Paulo: Cortez Editora.
- Aubert, Nicole y Vincent Gaulejac. 1993. *El costo de la excelencia. ¿Del caos a la lógica y de la lógica al caos?* Barcelona: Paidós.
- Baudelot, Christian y Michel Gollac (coords.). 2011. *¿Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia*. Buenos Aires: Miño y Dávila / CEIL-Conicet.
- Bayón, Cristina y Gonzalo Saraví. 2006. De la acumulación de desventajas a la fractura social. "Nueva" pobreza estructural en Buenos Aires. En *De la pobreza a la exclusión. Continuidad y rupturas de la cuestión social en América Latina*, editado por Gonzalo A. Saraví. México: CIESAS/Prometeo Libros, 55 – 95.
- Beaucage, André y Guy Bellemare. 2007. La diversité du succès des travailleurs autonomes. *Recherches sociographiques*, 48 (2): 11-36.
- Benz, Matthias y Bruno Frey. 2008. Being independent is a great thing: subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75 (298): 362–383. <https://www.jstor.org/stable/pdf/40071755.pdf>
- Benz, Matthias y Bruno Frey. 2003. The Value of Autonomy: Evidence from the Self-Employed in 23 Countries. Institute for Empirical Research in Economics Working Paper No. 173. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.475140>
- Bermudez, Héctor. 2017. Sobre la alienación subjetiva en la organización del trabajo actual. Una observación participante en el comercio de la alimentación al detalle. *Contaduría y Administración*, 62: 262 - 278.
- Berrebi-Hoffman, Isabelle, Marie-Christine Bureau y Michel Lallement. 2018. *Makers. Enquête sur les laboratoires du changement social*. Paris: Seuil.
- Blanchflower, David. 2000. Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7 (5): 471–505. Doi: 10.3386/w7486
- Boltanski, Luc y Ève Chiapelo. 2002. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Boloña, Carlos. 2006. *Crisis de la clase media y posfordismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, Pierre. 2002. Secouez un peu vos structures!. En *Le symbolique et le social: la réception internationale de la pensée de Pierre Bourdieu*, coordinado por Jacques Dubois, Pascal Durand e Yves Winkin. Lieja, Bélgica: Les Editions de l'Université de Liège / Centre Culturel International Cerisy-la-Salle, 325 – 341.
- Bravo-Bouyssy, Ketty. 2010. Les entrepreneurs en solo: différentes logiques de création. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 9 (1): 4 - 28. <https://doi.org/10.3917/entre.091.0002>
- Bregman, Rudgers. 2017. *Utopía para realistas*. Barcelona: Salamandra.
- Cash Investigation. 2017. *Travail: ton univers impitoyable* [investigación periodística televisiva]. Francia. <https://www.youtube.com/watch?v=s5uHC6TN2wo> (25 de enero 2018).
- Castel, Robert .1995. *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- Chabal, Audrey. 2015. Pire que le burn out, il y a le « bore out », l'ennui au travail. *Le Nouvel Observateur*, 19 de febrero. <https://www.nouvelobs.com/rue89/rue89-vie-de-bureau/20150219.RUE7945/pire-que-le-burn-out-il-y-a-le-bore-out-l-ennui-au-travail.html> (20 de mayo 2018).
- Cohen, Daniel 2013. *Homo economicus: el profeta (extraviado) de los nuevos tiempos*. Barcelona: Ariel.
- Cohen, Daniel (2001). *Nuestros tiempos modernos*. Barcelona: Tusquets.
- Contreras, Esteban. 2012. *Hackerspace: tierra fértil para innovar*. *Reporte Indigo*, 22 de octubre. <https://www.reporteindigo.com/reportes/tierra-fertil-para-innovar/> (12 de febrero 2019).
- Druck, Graça y Tania Franco. 2008. A precarização do trabalho no Brasil: um estudo da evolução da ter-

ceirização/subcontratação no Brasil e na indústria da Bahia na última década. *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, 13 (19): 97 – 119.

Eckert, Henry. 2010. “Précarité” dites-vous?” *SociologieS* (Débats: La précarité). <http://sociologies.revues.org/3285> (12 de enero de 2016).

Esping-Andersen, Gosta. 2000. *Fundamentos sociales de las economías posindustriales*. Barcelona: Ariel.

Flichy, Patrick. 2017. *Les Nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*. Paris: Seuil.

Frayne, David. 2017. *El rechazo del trabajo. Teoría y práctica de la resistencia al trabajo*. Madrid: Akal.

Frey, Bruno, Matthias Benz y Alois Stutzer. 2004. Introducing procedural utility: Not only what, but also how matters. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 160 (3): 377– 401.

Gaulejac, Vincent de. 2008. Existir en un mundo paradójico. *Administración y organizaciones*, 10 (20): 21 – 42.

Guadarrama, Rocío, Alfredo Hualde y Silvia López (coords.). *La precariedad laboral en México: dimensiones, dinámicas y significados*. México: Colegio de la Frontera Norte / UAM-Cuajimalpa.

Guadarrama, Rocío, Alfredo Hualde y Silvia López. 2012. Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74 (2): 213-243.

Graeber, David. 2018. *Bullshit jobs: a theory*. New York: Simon and Schuster

Himanen, Pekka. 2002. *La ética del hacker y la era de la información*. Barcelona: Destino.

Inglehart, Ronald .1991. *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: Alianza Editorial.

ILO (Internacional Labor Office). 2018. *The Future of Work: A Literature Review*. Working Paper no. 29. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_625866.pdf (16 de febrero 2019).

Kalleberd, Arne (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26 (1): 341 – 365. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.241>

Le Goff, Jacques. 2016. L'autoentreprise, les jeunes et l'avenir du travail. *Etudes. Revue de culture contemporaine* (febrero): 29-39.

Leighton, Patricia. 2013. *Future working: the rise of Europe's independent professionals (iPROS)*. United Kingdom: European Forum on Independent Professionals. Recuperado de: http://wp.efip.org/wp-content/uploads/2014/03/Future_Working_Full_Report.pdf (19 de noviembre 2017).

Linhart, Danièle. 2009. Modernisation et précarisation de la vie au travail. *Papeles del CEIC*, 1 (43): 1-19. Recuperado de: <http://www.identidad colectiva.es/pdf/43.pdf> (05 de marzo 2018).

Linhart, Robert. 2013. *De cadenas y de hombres*. México: Siglo XXI.

Marzano, Michela. 2011. *Programados para triunfar: Nuevo capitalismo, gestión empresarial y vida privada*. México: Tusquets.

Merriam, Sharan. 2009. *Qualitative Research. A Guide to design and implementation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Meulders, Danièle y Bernard Tytgat. 1989. The emergence of atypical employment in the European Community. En *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*, coordinado por Jerry Rodgers y Janine Rodgers. Ginebra: International Institute for Labour Studies / Free University of Brussels, 179 – 196.

Moreno, Teresa. 2017. México tiene déficit de ingenieros. *El Universal*, 1º de octubre. <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/politica/2017/01/10/mexico-tiene-deficit-de-ingenieros> (18 de abril 2018).

- Ngai, Pun y Jenny Chan. 2012. Global capital, the State, and Chinese Corkers The Foxconn Experience. *Modern China*, 28 (4), 383 – 410. <https://doi.org/10.1177/0097700412447164>
- Pérez, Juan Pablo y Minor Mora. 2004. De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo. *Alteridades*, 14 (28): 37 – 49.
- Poy Solano, Laura. 2017. Padecen estrés laboral 40% de trabajadores en México. *La Jornada*, 7 de octubre. <https://www.jornada.com.mx/2017/10/07/sociedad/034n1soc> (30 de junio de 2017).
- Pozos, Fernando y Juan José Morales. 2005. Mercados de trabajo y exclusión social: los mercados regionales en Jalisco. En ¿Una sociedad con oportunidades? Empleo y *bienestar social en regiones de Jalisco*, coordinado por Carlos Barba y Fernando Pozos. Guadalajara: Universidad de Guadalajara, 23 – 40.
- Reygadas, Luis 2011. La experiencia de la incertidumbre laboral. En *Trabajo atípicos y precarización del empleo*, coordinado por Edith Pacheco, Enrique De la Garza y Luis Reygadas. México: Colegio de México, 269 – 312.
- Rodgers, Jerry y Janine Rodgers, (eds.). 1989. *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Werstern Europe*. Ginebra: International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels.
- Rodgers, Jerry .1989. Precarious work in Western Europe: Th estate of the debate. En *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Werstern Europe*, editado por Jerry Rodgers y Janine Rodgers. Ginebra: International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels, 1-16.
- Rojas, Georgina y Carlos Salas. 2008. La precarización del empleo en México, 1995 – 2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13 (19): 39 – 78.
- Steiner, Lasse y Lucian Schneider. 2012. The happy artist: an empirical application of the work-preference model. *Journal of Cultural Economics*, 37 (2): 225 – 246. <https://doi.org/10.1007/s10824-012-9179-1>
- Thoemmes, Jens, Ryad Kanzari y Michel Escarboutel. 2011. Temporalités des cadres et malaise au travail. *Interventions Economiques.*, 43. Recuperado de: <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1401> (13 de mayo de 2017)
- Tremblay, Gabrielle y Emilie Genin. 2008. *Choisir le travail autonome: le cas des travailleurs indépendants de l'informatique*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, núm. 08-04. Recuperado de: www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC08-04.pdf (15 de junio 2018).
- Vejar, Julian. 2017. Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40 (2): 27-46. DOI:<http://dx.doi.org/10.15446/rcs>
- Viallet, Jean-Robert (dir.) y Yami2 (productor). 2009. *La Mise à mort du travail: la destruction, l'aliénation, la dépossession* [documental]. Francia. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=n7LWLN6F7I&list=PLa6lLu1clXsGhq28N64gn8kZMsdy4O8y> (20 de febrero de 2017).
- Vultur, Mircea. 2010. La précarité: un “concept fantôme” dans la réalité mouvante du monde du travail. *SociologieS* (Débats: La précarité). Recuperado de: <http://sociologies.revues.org/3287> (16 de agosto 2018).
- Vultur, Mircea. 2013. Le modèle idéal de travail: une analyse de la signification et des aspirations au travail de la population active québécoise. En *Vers une nouvelle conception de l'“idéal-type” du travailleur?*, dirigido por Romaine Malenfant y Nancy Côté. Québec, Canada: Presses de l'Université du Québec, 73 – 86.