

Creación de empresas en los nuevos tiempos del trabajo asalariado

Ignasi Brunet Icart

Doctor en Filosofía y Letras - Sociología
Catedrático de la Universidad Rovira i Virgili
Tarragona-Reus, España
ignasi.brunet@urv.cat

Alejandro Pizzi

Doctor por la Universidad Rovira i Virgili
Catedrático de la Universidad Rovira i Virgili
Tarragona-Reus, España
alejandro.pizzi@urv.cat

Resumen

Dado que la relación salarial es un complejo mecanismo que establece una relación entre los procesos productivos y los procesos sociales que genera distintas formas de vinculación con el empleo, la finalidad de este artículo es exponer los resultados de una investigación, una de cuyas hipótesis es que la creación de empresas tiene que ver con el declive de la relación salarial fordista y la emergencia del fenómeno de la precariedad.

Palabras claves: creación de empresas; flexibilidad; fordismo; relación salarial

Introducción

EN TORNO AL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD EMPRENDEDORA, la literatura (Veciana, 1999, Reynolds; White, 1997, Urbano, 2003) plantea que este desarrollo se inicia, como primer paso, con una idea de negocio que configura el objetivo; idea fundamentada en una oportunidad de negocio en el mercado y, además, que sea realizable. El segundo paso del proceso de emprender es la realización de un plan de negocio. Se trata de una descripción objetiva y exhaustiva del proyecto de la empresa que se pretende lanzar. El tercer paso es la obtención de los recursos, económicos, humanos, tecnológicos, que generalmente el que tiene la idea de negocio no posee, ni controla y que debe movilizar en su entorno. El cuarto paso es la materialización de la empresa, siguiendo el plan elaborado, gestionando y asignando adecuadamente los recursos y encontrando el espacio real en el mercado. Este último paso forma parte del núcleo tradicional de la teoría económica, en particular de su versión más clásica, bajo los supuestos del *homo oeconomicus* individual y bajo el principio de racionalidad, según los cuales el emprendedor decide el uso eficiente de los factores de producción con el fin de obtener un beneficio en interés propio; beneficio o finalidad que define su función objetivo.

La materialización de la idea-oportunidad implica un comportamiento emprendedor, y lo que caracteriza al emprendedor es ser innovador, asumir riesgos y gestionarlos, anticipar oportunidades, obtener recursos y utilizarlos eficientemente, y crear y dirigir una nueva empresa. Sin embargo, la contribución del emprendedor al crecimiento económico está en su doble función de crear y dirigir empresas. Para dar cabida a esta diversidad, la literatura (Johnson; Loveman, 1995, Moore; Buttner, 1997, Sexton; Bowman-Upton, 1991) se refiere al emprendedor como el empresario. El empresario actúa como emprendedor cuando dedica su tiempo y habilidades a crear una empresa y actúa como director cuando dedica su tiempo y habilidades de gestionarla. Por otra parte, en toda esta literatura en torno a la figura del emprendedor prevalece el lado individual y carismático de la misma. Este individualismo es definido, por Sádaba (2008), como la exaltación de ciertas categorías particulares o del ámbito privado, muy presentes en la retórica del emprendizaje, la innovación o el liderazgo, que condensan relaciones sociales mucho más amplias y complejas, ignorando e, incluso, negando el sedimento colectivo de tales prácticas. Esta retórica representa la imagen personalista del nuevo capitalismo, un reencantamiento de la figura del emprendedor, el visionario o empresario que utiliza su capital humano – personal e intransferibles – o intelectual para potenciarse. Todo ello indica una especie de vuelta atrás en los sistemas de legitimación del capitalismo que permite la individualización y desinstitucionalización sistémica. De esta forma, el uso abusivo del discurso del emprendedor manifiesta la necesidad urgente de la economía virtual y mundializada de apelar al poder carismático.

El propósito de este artículo es presentar los resultados de una investigación sobre la creación de empleo por cuenta propia en el sector servicios y, concretamente en el subsector de servicios sociales y servicios a la producción. Una de las hipótesis es que la creación de empresas (microemprendimientos) está asociada al declive de la relación salarial fordista, y a la extensión del fenómeno del empleo flexible, precario. Hipótesis que, junto a otras, forma parte de una investigación que analiza los efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de empleo por cuenta propia. Para la obtención de la información se han efectuado 60 entrevistas en profundidad y 15 grupos de discusión en las comunidades de Andalucía, Cataluña, Valencia y Murcia. El perfil de los(as) empresarios(as) son, mayoritariamente, trabajadores(as) en el sector servicios, con elevado capital cultural, con edades comprendidas entre los 30-45 años, y su estado civil es, mayoritariamente, de casados(as), con hijos(as). Según la encuesta Global Entrepreneurship Monitor (2007), en España en torno a un 30% de los(as) empresarios(as) tiene estudios superiores, más las mujeres que los hombres,

y un 40% tiene estudios secundarios. Otras fuentes, como la Confederación de Asociaciones de Jóvenes Empresarios, especifican que el 40% de los(as) jóvenes que deciden crear su propia empresa tienen estudios superiores, el 33% estudios secundarios y el 13% primarios. Estos datos coinciden con los presentados por otros estudios para otros países o regiones, donde son incluso superiores (Kantis; Ishida; Komori, 2002).

La relación salarial

En la actualidad, el análisis del fenómeno del empleo, del trabajo asalariado social y políticamente regulado, y sus diversas modalidades de existencia, hay que situarlo en el contexto de declive, en Europa, del modelo ocupacional fordista-taylorista (modelo de empleo a tiempo completo y con derechos sociales) y la consolidación y extensión del modelo de empleo flexible. Este modelo está vinculado a nuevas formas de empleo (muchas de ellas vinculadas a la externalización y a la deslocalización, a la extensión del trabajo autónomo y de los contratos por obra o servicio, a la estructura empresarial descentralizada y miniaturizada o a la multiplicación incesante de las variaciones en los tipos de contratos), a la dislocación de los tiempos y los espacios de trabajo (en los horarios flexibles, a tiempo parcial, en el teletrabajo, y en los talleres domésticos), a la intensificación del proceso de producción (resultado del *just in time* con horas extras que han perdido ya esta consideración, tanto en lo que se refiere a la no obligatoriedad como al salario), a la incorporación de cualidades imperceptibles inherentes a la fuerza de trabajo, difícilmente estimables/retribuibles o asimilables en términos de cualificación y, por lo tanto, difícilmente desagregables en unidades de trabajo simple a las que correspondería determinado valor (la atención personalizada, las capacidades comunicativas, la empatía, la buena presencia etc.). Dada esta multidimensionalidad del fenómeno de la precariedad, éste hace referencia al “conjunto de condiciones, materiales y simbólicas, que determinan una incertidumbre acerca del acceso sostenido a los recursos esenciales para el pleno desarrollo de la vida de un sujeto” (Precarias a la Deriva, 2004, p. 28). Esta definición nos permite superar las dicotomías público/privado y producción/reproducción y reconocer y dar visibilidad a las interconexiones entre lo social y lo económico que hacen imposible pensar la precariedad desde un punto de vista exclusivamente laboral y salarial (Folbre, 1994, 2001, Pérez Orozco, 2006, 2007).

La naturaleza del trabajo en el régimen salarial fordista tenía una clara base en el género. Comas (1998) indica que no es la división del trabajo lo que

explica la subordinación de las mujeres, sino que es la desigualdad entre hombres y mujeres lo que se incorpora como factor estructurante en las relaciones de producción y en la división del trabajo. Desde este punto de vista, son las desigualdades de género las que determinaban en el régimen fordista la posición que hombres y mujeres ocupaban en la producción de la existencia (Stefano, 1991). En este régimen, la dominación masculina se sostenía en la distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos. Esta distribución de actividades se traducía en la separación espacial entre el hogar (reproducción) y la fábrica (producción), en el sentido de que el trabajo productivo (generador de los recursos monetarios necesarios) se vinculaba al espacio externo del hogar (la fábrica) y la actividad reproductora de las necesidades de los miembros del hogar se asociaba más al espacio doméstico. Espacio que se conectaba a un espacio de “no-trabajo”, y ello a medida de que el empleo asalariado se consolidaba como el único “trabajo” relevante. Todo lo que no es trabajo asalariado en el modelo fordista pasaba a considerarse “no trabajo” y, por tanto, a ser invisibilizado, y que no era más que parte de una configuración misógina de los valores y los significados económicos. Esta configuración misógina sentó las bases de la complementariedad del salario femenino, ya que el trabajo de la mujer se consideró de forma ideal exclusivamente complementario al del marido, y se habló de forma general del salario familiar, ya que “se trabaja – desde la mirada del trabajador – para la familia” (Callejo; Meseguer; Morón, 2008, p. 185). Sin embargo, las condiciones efectivas no se verán reflejadas en esta distribución ideal, dado que, en las sociedades fordistas, las familias requerían, en la mayoría de los casos, la acumulación de los sueldos de varios miembros del hogar, incluidos hijos, más que un simple complemento, y, por lo tanto las mujeres seguían trabajando fuera del hogar con jornadas similares o superiores a las de los varones.

En la familia nuclear fordista se acepta que la producción es cosa de hombres y la reproducción es cosa de mujeres. Lógica distributiva que incorpora un criterio de valoración: la producción es riqueza y la reproducción gratuita. Esto explica, justifica y aún glorifica la diferenciación de papeles por género, y el vínculo entre los géneros se reconoce, por un lado, expresamente en el salario, nexo de unión, en el modelo ocupacional fordista, entre la producción de bienes y servicios en el mercado y la reproducción de la fuerza de trabajo en los hogares. Por otro, en el contenido del trabajo de las mujeres, en el que se observa una creciente presencia en el empleo de las cualidades de los trabajos históricamente realizados por mujeres. De hecho, la menor segregación de género en torno al eje trabajo productivo-trabajo doméstico se ha superado a través de dos vías, por un

lado, la mayor participación femenina en el trabajo remunerado y, por otro, la doble presencia de las mujeres mediante el trabajo a tiempo parcial. Todo esto, plantea la alternativa dominante al trabajo femenino doméstico a tiempo completo, es el trabajo femenino en servicios sociales a tiempo completo o a tiempo parcial, ya que la feminización de la clase asalariada es el incremento de los empleos poco cualificados en los servicios. Así, el aumento del empleo de servicios (especialmente servicios a empresas y servicios de educación y salud) converge con la incorporación femenina. Si se emplea a más mujeres se debe a la posibilidad de pagar menos por un trabajo similar al de los hombres. Además, con la expansión de la educación universal, incluida la universitaria, las mujeres constituyen una bolsa de cualificación que las empresas aprovechan para reducir costes. Una buena muestra de ello es que las diferencias salariales de género persisten, mientras que aumenta la presencia de las mujeres por sectores y ocupaciones. El factor clave es la flexibilidad laboral de las mujeres, con tasa de temporalidad y rotación laboral más elevadas que los hombres a pesar de contar con credenciales educativas superiores, en muchos casos, a las de éstos (Castaño; Iglesias, 2008, Izquierdo, 1998a, 1998b, 2000).

La flexibilidad laboral de las mujeres explica de cómo cada vez menos se recurre a discursos ideológicos acerca del retorno de las mujeres al hogar, y es que en el régimen de acumulación flexible el retiro del mercado de trabajo se organiza legalmente por medio, primero, del trabajo a tiempo parcial, y luego, del desempleo, produciéndose una nueva construcción social del empleo, del trabajo y de la división sexual del trabajo (Maruani, 2002). Desde una óptica social, el trabajo a tiempo parcial sigue siendo una forma menor de empleo, específicamente femenina, dejada aparte y marginada de las otras modalidades de trabajo a tiempo reducido. De aquí que el tiempo de trabajo no sea una unidad contable, sino que es un indicador social, en el sentido de que el tiempo de trabajo es un filtro, un hilo conductor “que permite leer las mutaciones que cruzan la clase asalariada, descifrar las jerarquías y segmentaciones que recorren el mundo laboral, detectar las diferenciaciones que se vuelven a construir en dicha clase asalariada, y que ayuda también a entender las fronteras entre empleos femeninos y masculinos” (Maruani, 2007, p. 91). En consecuencia, el empleo asalariado y la asalarización no tiene el mismo significado para las mujeres y para los hombres, y más cuando no se puede ocultar la nueva tendencia femenina a tratar de labrarse una identidad basada en la dimensión laboral, y es que lo que caracteriza a nuestra sociedad ya no es la tradicional “retirada” de las mujeres en la relación con la vida profesional, sino la implicación femenina en el trabajo (Castaño *et al.*, 1999, Bergmann, 1986, 1987, Precarias a la Deriva, 2004).

Sin embargo, la concentración de las mujeres en los empleos secundarios y mal pagados, su posición de subordinación en el mercado de trabajo, hay que interpretarlo como una consecuencia de los supuestos implícitos en la lógica atributiva de la feminidad y de la masculinidad, y que ha dado lugar a una injusta lógica distributiva, y que influye en el grado de la actividad empresarial femenina, el proceso de creación, la naturaleza de las actividades empresariales, el éxito de las empresarias, las responsabilidades que las empresarias tienen que asumir y el apoyo del entorno que puede esperar. En este sentido, Acker (1990), Martin y Collinson (2002) y Díaz Gorfinkiel (2008) plantean que las actitudes de la sociedad hacia las empresarias representan obstáculos importantes para éstas, ya que las instituciones y prácticas sociales influidas por el género moldean las relaciones entre hombres y mujeres de forma que el estatus colectivo, el poder y las oportunidades de los hombres son todavía fuertemente reforzadas.

Esta lógica distributiva está plenamente presente en la emergente nueva economía del conocimiento o economía de Internet que necesita una ingente cantidad de capital humano de gran calidad. Castaño e Iglesias (2008) plantean que en esta economía las empresas dependen más que nunca de la calidad y autonomía de sus empleados, de su talento en definitiva. Esto requiere un alto nivel educativo, que no se mide sólo en años de educación, sino en el tipo de educación y en la capacidad de reciclarse (aprender a aprender). Este tipo de mano de obra es escaso en los sectores y áreas más dinámicos del mundo. El creciente número de mujeres universitarias y el acceso masivo de éstas al trabajo remunerado proporciona, sin embargo, un importante contingente de trabajo cualificado, flexible y autónomo, que la economía de Internet necesita. Asimismo, Carnoy (2000) señala que con el aumento del empleo autónomo, el trabajo temporal, a tiempo parcial, la subcontratación, la consultoría y las actividades informales, la figura del *organization man* está en decadencia, mientras que la mujer flexible está en auge. Por ello, el perfil de nuestra muestra estructural sea el de empresarios(as) con elevado capital cultural. La razón de esta opción está en que la literatura consolidada afirma que las personas con altos niveles de formación tienen más probabilidades de convertirse en empresarios(as), pero, desde nuestra perspectiva, no se puede omitir el hecho estructural de que en el régimen de acumulación flexible una gran proporción de nuevas empresas se crean como consecuencia de estrategias descentralizadoras de grandes grupos industriales de servicios, y por situaciones de desempleo, subempleo o precariedad. De hecho, quienes crean su empresa lo hacen para huir de una situación de precariedad laboral o empujados(as) por las

circunstancias que les rodean, en el sentido de que el autoempleo es para ellos(as) un refugio que les permite tener un puesto de trabajo, y además, para ellas, poder conciliar trabajo doméstico y trabajo profesional.

Resultados

La definición de que la emprendedora o el emprendedor es el o la agente que está alerta ante las posibles oportunidades que depara el mercado o que tiene una nueva idea para un nuevo emprendimiento, ha sido aceptada y desarrollada por la literatura sobre *entrepreneurships*. Sin embargo, la evidencia que se ha recogido con respecto a esta definición de la función empresarial ha sido escasa, pues, básicamente las informaciones pautan, primero, que “a mi me motivó una cuestión personal. Fue por apoyar a mi pareja, en ese momento, que se vio abocado a tener que abrir su propia empresa, por cuestiones familiares. Yo tenía dos posibilidades: continuar con mis estudios de filología, que creo que tenía bastantes posibilidades, y de haberlo seguido hubiera tenido un futuro muy halagüeño... o abandonar esos estudios en concreto y apoyar el proyecto que tuvo que emprender mi pareja” (Murcia-empresaria1: MUREME1¹). Segundo, ante la realidad de que “el mercado no ofrece nada. Bueno, hay trabajos, pero están muy mal pagados o has de trabajar un montón, entonces la única salida que vi fue la de montar una empresa” (Murcia-grupo de discusión con empresarias1: MURGDME1). Tercero, la mayoría comparten la convicción de que “la gente prefiere trabajar por cuenta propia” (Cataluña-grupo de discusión con empresarios5: CATGDH5), porque “hoy en día hay gente que ha estudiado y que ha salido fuera y puede tener una mentalidad mucho más abierta a emprender, pero luego viene la realidad y la realidad es que voy a buscarme algo seguro y ya está. También nos han educado para eso. La mentalidad de nuestros padres es: búscate la vida aprobando unas oposiciones. Cuando termine de estudiar ciertos amigos y yo teníamos ganas de montar una empresa, y al final todos decidieron que querían opositar, y yo me he quedado como un poco gilipollas², porque varios de mis amigos han sacado la oposición y mi madre me dice: ‘hay hija mía si tu la hubieras sacado también...’ Pero yo lo hubiera sacado si me hubiese puesto a estudiar, y el sábado sacaron las listas de las oposiciones y mi madre me dice ‘que lástima hija que ya hubieras sido una funcionaria’” (Andalucía-grupo de discusión con empresarias1: ANDGDME1). Esta convicción se refuerza en el sentido de que “a lo mejor si terminara la carrera ahora, no me dedicaba a esto. Po-

1 Informática, autónoma, tres asalariados.

2 Significa, coloquialmente, 'tonto', 'lelo'.

siblemente si terminara una carrera ahora me prepararía una oposición” (MUREME³). Cuarto, nuestros(as) informantes deciden ser empresarios(as) no ante las expectativas de una ganancia esperada, de detectar y captar las oportunidades de beneficios de los mercados, sino por el maltrato que las corporaciones efectúan a los(as) trabajadores(as) que trabajan en ellas: “Yo lo fui preparando de alguna manera. Empecé a trabajar, y llegó un momento en que me quedé con muy mal sabor de boca, porque trabajaba en una empresa privada y aquello era todo estrujar y estrujar y estrujar⁴ y no veía ningún resultado de nada. Y aquí hay que espabilarse, no trabajar para otros y trabajar para mí y ya está. Y he ido madurando un poco la idea, no ha sido de repente, la he ido estudiando, monto aquí o en otro sitio. Y al final dar el salto un poco al vacío” (Cataluña–empresaria9:CATEME9⁵).

Las corporaciones a que se refieren nuestros(as) informantes son organizaciones que cada vez más se asimilan tanto interna como externamente a redes de contratos mercantiles, con lo que consiguen disolver sus tupidas jerarquías en un medio mercantilizado poblado por grupos de empresas y cadenas de filiales, subcontratantes, proveedores, agencias externas, franquicias, aliados y/o socios. Ante estas organizaciones, “nunca se sabe donde estás, si estás de autónoma o estás en una empresa. Es una situación, un poco, muy bien no sabes donde estás” (CATEME2⁶). Se subraya repetidamente que “la idea de la empresa tampoco surgió de mí, tampoco sé si me viene un poco, ya dado... no sé...” (VALEME4⁷). Aparte de que también de forma pautada se nos dice que hay pocas posibilidades de contratar empleados: “Actualmente no, con la crisis que hay no. No, porque tienes que declararlo, tienes que pagarle un sueldo y no te da el negocio como para pagar todas esas cosas” (MUREME4⁸).

Resulta necesario para enmarcar el análisis de la información tener en cuenta los problemas laborales provocados por la reorganización del sistema laboral, los factores de competitividad, las estrategias de innovación, las prácticas empresariales de gestión, etc. Bajo estos factores se diferencia el(la) autónomo(a) “auténtico(a)” del autónomo(a) “falso(a)”. Así, se nos dice que “yo soy un autónomo auténtico, porque yo soy mi propio jefe, pero la mitad de los autónomos o tres cuartas partes de los autónomos están contratados por empresas, por lo tanto cuando los echan no tienen

derecho a paro” (Cataluña–empresario1:CATEHE1⁹). Entonces, el problema que atañe a la función empresarial y la creación de empresas es que hay que ponerla en relación con las prácticas y estrategias de reestructuración de las grandes corporaciones. Es el vínculo que se da entre grandes empresas y PYMEs, dónde hay que situar el tema de la función empresarial, y concretamente las denominadas cualidades de carácter dinámico que caracterizan a la empresarialidad o emprendeduría (innovación, búsqueda de oportunidades de negocio, cooperación, riesgo, ambición...). Por tanto, no se puede dejar fuera del análisis el comportamiento de empresas ya establecidas, y que constituyen la motivación extrínseca que origina la decisión de crear una empresa. De hecho, nuestros(as) informantes son dependientes de alguna empresa privada o de alguna institución pública. Como nos dice una informante “somos unos pringaos¹⁰, estamos supeditados a los clientes” (CATEME7¹¹). El cliente “es el que marca las pautas. Pues quiere esto para tal día, lo quiere de ésta manera, etc.” (Valencia–empresaria2:VALEME2¹²).

La información no confirma, por tanto, la definición dominante de la función empresarial, como sustentada en la percepción de oportunidades o en la explotación de ideas innovadoras, y nos muestra otras representaciones, otros mapas de significados – por ejemplo, por un lado, el trabajo: su falta, su precariedad, sus bajos salarios, su informalidad, su intensidad, etc; por otro, la división sexual del trabajo: el uso del tiempo, las desigualdades sociales, el ciclo de vida, la doble jornada, las segregaciones vertical y horizontal, etc.-, que entran en juego en la determinación de la opción sociolaboral de nuestras informantes. Inexplicable, por otra parte, si no la asociamos con los nuevos tiempos de la globalización neoliberal, de desregulación y privatización totalizante, de continuas presiones tanto para dismantelar las reglas laborales de protección social que se introdujeron después de la Gran Depresión de los treinta, como para la obtención de más beneficios financieros que han afectado de modo negativo a los salarios, a la estabilidad laboral y a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Esta última realidad es la que permite comprender afirmaciones de que “en todos los sitios se es precario

3 Licenciada Administración de Empresas, empresaria de sector turístico, ningún trabajador.

4 En España se usa el término popularmente para referirse a trabajar duro, en condiciones de alta explotación.

5 Antropóloga, autónoma, ningún trabajador.

6 Diseñadora gráfica, autónoma, ningún trabajador.

7 Licenciada en marketing, autónoma, ningún trabajador.

8 Economista, empresaria de seguros, tiene una Sociedad Limitada, tres trabajadores.

9 Diseñador gráfico, autónomo, dos trabajadores.

10 Popularmente, se refiere a una persona altamente explotada por su jefe.

11 Informática, autónoma, ningún trabajador.

12 Diseñadora gráfica, autónoma, ningún trabajador.

por lo que se paga” (ANDEME2¹³). Así, se subraya que “estaba tan precaria que decidí crear mi propio trabajo” (ANDEME1¹⁴). Se reitera que “fue realmente motivada a buscarme el pan y entonces la idea surgió que tenía que empezar a trabajar” (CATEME6¹⁵). También se realza que siempre “habían pensado ser trabajadoras por cuenta ajena” (ANDEME4¹⁶), indicando que siempre les había gustado “ser asalariada” (MUREME4¹⁷), y ante la pregunta de si cambiarían su empresa por ser asalariada la respuesta es “hoy por hoy, sí” (VALEME5¹⁸),

El trabajo por cuenta propia hay que analizarlo, entonces en el contexto de las reestructuraciones productivas, laborales, que han llevado tanto a una financiarización de la economía como a una restauración del viejo capitalismo liberal que había quedado arrumbado por la crisis de 1929 y la emergencia del keynesianismo. Desde la década de finales de 1970 hasta la actualidad ha tenido lugar importantes transformaciones de la organización productiva orientada a ser más flexible y centralizado el núcleo empresarial, y a desplazar riesgos y costes hacia las organizaciones periféricas. Ello se ha conseguido mediante modelos organizativos que combinan tanto formas atípicas de empleo como cadenas de subcontrataciones y servicios externalizados que convierten a cada gran empresa industrial y de servicios en el núcleo de una compleja y jerarquizada red empresarial. Aparte de que las reformas institucionales, tanto en el plano laboral como en el de la liberalización comercial y financiera, que son el resultado de las presiones empresariales por dotarse de un marco adecuado a su nuevo modelo empresarial, han dado legitimidad a este modelo, generador de situaciones de deterioro de empleo, de empeoramiento de las situaciones de trabajo y de individualización de las relaciones de trabajo. Asimismo, la liberalización financiera ha propiciado un nuevo modelo que concede un papel preponderante a la esfera financiera externa, y ello afecta tanto a la fuente de financiación – recurso creciente en los mercados de capitales y al crédito bancario– como los incentivos y modelos de gestión, que han pasado a estar dominados por los resultados empresariales en los mercados bursátiles. El resultado es de sobra conocido: tanto el aumento de las desigualdades a escala nacional e internacional como el aumento de los costes sociales y ambientales.

Por otra parte, la condición de género marca la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, ya como asalariadas o como trabajadoras por cuenta propia. Las

trayectorias laborales de nuestras informantes se adecuan a los ciclos vitales femeninos dentro de su grupo de referencia y a un modelo hoy dominante marcado no por la opcionalidad, sino por la combinación trabajo laboral y profesional y obligaciones domésticas. Lo interesante es que en éstas citas – “no tengo una ambición absoluta de tener una gran empresa” (CATEME4¹⁹); “no tengo ganas de tener una gran empresa y ganar millones” (ANDEME8²⁰); “mi deseo como empresaria sería tener una empresa de gente autónoma, que no requiriera que yo esté encima de ellos” (MUREME1); “el tamaño de mi empresa es pequeña, es muy personal” (VALEME5) – muestra que nuestras informantes nada tienen que ver con lo que la literatura sobre creación de empresas denomina “capitalismo emprendedor”. Un capitalismo sustentado en la figura del emprendedor(ra), definido como aquel sujeto capaz de percibir oportunidades de beneficios empresariales o capaz de innovar, provocando la destrucción creadora schumpeteriana. Pues bien, a tenor de la evidencia recogida, se observa que los atributos adquiridos (educación reglada y experiencia laboral) tienen menor peso que los efectos de la división sexual del trabajo sobre su decisión de crear una empresa. En su trayectoria laboral y profesional pesa tanto la relación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo en el sentido de que la formación del propio hogar abre la brecha de género en cuanto al uso y distribución del tiempo de trabajo se refiere, como a los cambios en los sistemas de organización de la producción, a los cambios en las condiciones de empleo y salario, o a los cambios en los modelos de negocios o innovaciones de los modelos de negocios de las empresas en el que nuestras informantes se desempeñaban como asalariadas. Entonces, del discurso de nuestras informantes se desprende que el empleo a tiempo parcial hay que situarlo en el contexto de los nuevos modelos de organización del trabajo, hay que analizarlos también a partir de la categoría género, al constituir ésta uno de los elementos claves de las desigualdades laborales, y de servir de base para la segmentación laboral. La categoría de género explica que la feminización de la clase asalariada no deja de ser el incremento de los empleos poco cualificados en los servicios. Por tanto, el actuar de nuestras informantes como creadoras de empresas no se explica al margen de una característica del empleo en el sector servicios: su intensa feminización.

En definitiva, bajo el nuevo régimen de acumulación flexible, nuestros(as) informantes se mueven en el

13 Diplomada en Turismo, autónoma, 1 trabajador.

14 Abogada, tiene una asesoría laboral y fiscal, autónoma, 1 trabajador.

15 Diseñadora gráfica, autónoma, ningún trabajador.

16 Empresaria de productos fito-sanitarios,

17 Consultora de publicidad, autónoma, ningún trabajador. autónoma, 5 trabajadores.

18 Consultora de arte, autónoma, ningún trabajador.

19 Economista, consultoría fiscal, autónoma, ningún trabajador.

20 Empresaria de estudios geo-técnicos, autónoma, 2 trabajadores.

ámbito de lo laboralmente correcto, en el sentido de que su decisión de ser laboralmente autónomos(as) es funcional a los nuevos procesos y métodos de trabajos y gestión diseñados con la finalidad de economizar costes de transacción internos y externos a la empresa. Las estrategias de economización de costes suscitan globalmente las mismas prácticas de trabajo y de organización. Esto explica que nuestros(as) autónomos(as) se mueven en un terreno definido por el propio tejido empresarial que conjuntamente al contexto institucional promocionan y legitiman la actividad laboral vinculada al autoempleo, al trabajo autónomo, redefinido como una de las formas más viables para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo. Prueba de ello es la retórica managerial sobre que el número de empleadores(as) se ha incrementado en más del doble en los últimos años. Esto evidencia, bajo esta retórica, el dinamismo empresarial, sin embargo incorporarse a la actividad empresarial, como trabajadores(as) autónomos(as), se efectúa en un marco con interesantes implicaciones.

En primer lugar, las razones prácticas de nuestros(as) autónomos(as) han sido constituidas a partir de este tejido empresarial. Todos(as) tienen experiencia laboral previa, una trayectoria académica y laboral similar, y todos(as) externalizan, y todos(as) están subordinados(as) de diversas formas a grandes empresas cliente. En teoría, carecen de una identidad autónoma más allá de los encargos asignados por las empresas cliente, normalmente mediante contratos mercantiles. Así, el empleo se redefine como un conjunto de tareas, proyectos o encargos de trabajo concretos, mientras que los empleados mismos se redefinen como proveedores de servicios en relación con uno o más encargos, proyectos o campañas, haciendo así irrelevante la pertenencia a la organización.

En segundo lugar, las nuevas prácticas de dirección y gestión, al modificar la relación salarial, han generado nuevas formas de control: del control técnico y burocrático se ha pasado al control cultural y al control por el cliente, base de la actual disciplina laboral. De este modo, se ha reforzado el modo de control y la recuperación de la capacidad de gobernar al dejar la mano de obra mucho más expuesta a mecanismos de mercado y casi-mercado. No es casual de que a los ojos de los juristas laboristas estos nuevos modelos de organización permiten los mayores márgenes de maniobra para gestionar la fuerza de trabajo de una forma indirecta pero sumamente efectiva. En general, el control y la disciplina se desligan de las relaciones personales y el mantenimiento jerárquico y se reinscriben en lugares mucho más eficaces como la organización del trabajo, los lazos de equipo y el mismo yo. Ésto se ha logrado “mediante establecimiento de mecanismos de competición y rendición de cuentas entre equipos de trabajo indebidamente llamados ‘autó-

nomos’, puesto que no hay prácticamente agencia, sólo rendimiento, y cualquier autonomía que pudiera quedar, y está enteramente subordinada al rendimiento. Si algo se puede decir es que ‘los trabajadores están más controlados que antes’, ya que son los equipos mismos los que tienden a actuar como ‘policía interna’ para controlar a sus miembros” (Frade, 2001, p. 51).

Por otra parte, nuestros(as) informantes identifican empresarialidad o función empresarial con la función capitalista, que es aquella función que desempeña el (la) empresario(a) cuando aporta capital a la empresa para que éste(a) pueda desarrollar su actividad. De ahí que consideren muy importante “reservas de capital, inversiones en activo y red de cobro” (CATGDH5). El empresario aparece como el capitalista, la función empresarial y la función del capital son identificadas, pues se nos dice que “veo que hay gente súper válida que justo lo que le falta es eso, el tener el empujón de poderse montar un local, o de poder encontrar socios que realmente...o sea, les falta el dinero para montarse una pequeña infraestructura” (CATEME6). Además, se identifica la función empresarial con la función impulsora y/o emprendedora que es aquella cuyo desempeño implica la asunción de una serie de iniciativas para que el negocio pueda comenzar a funcionar en el mercado. Iniciativas que requieren poseer cualidades como la de “ser capaz de arriesgarte, resistencia ante las malas épocas, ser un poco perseverante y un poco de optimismo y capacidad de trabajo” (ANDEME9²¹). El factor desencadenante de la función impulsora no es entonces la detección de una oportunidad de beneficio, ni asumir una serie de actividades, de carácter innovador, sino las Nuevas Tecnologías, y específicamente Internet. Perciben que Internet y las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación les han cambiado la vida laboral. Representa la condición de posibilidad de autoemplearse explotando la fuerza dinámica de estas tecnologías, pero en ningún caso se nos informa que la función impulsora fue haber detectado unas oportunidades y acometer las acciones necesarias para captar los beneficios. En todo caso, Internet no representa tampoco la posibilidad de hacer mucho dinero explotando lo que la retórica emprendedora dice sobre las buenas ideas que el nuevo medio propicia. Nuestros(as) emprendedores(as) no poseen una fuerte cultura de la innovación y de su recompensa en dinero. Obviamente, no se parecen en nada con empresas gigantes como Cisco, Dell, Google, eBay, Skype, Amazon o Yahoo. Así, se nos detalla que “para llevar nuestra empresa, no necesitas mucho cosas, hoy en día todo el mundo tiene un ordenador, no es algo que me plantee mucho, quizás hay sectores en los que hay más inversión, pero, según qué entornos las empresas si que necesitan maquinaria y 22 m, por lo tanto para nosotros no es que cueste mucho” (VALEME3²²).

21 Pedagoga, empresaria de centro de formación, autónoma, 2 trabajadores.

22 Pedagoga, empresaria de servicios educativos, autónoma, 4 trabajadores.

La función impulsora no está “en qué empresa montar” (MUREME8²³), sino básicamente “en sentirme autónoma” (CATEME9), es decir, en “sentirme realizada. Cuando trabajas para otra persona te encuentras que estás limitado, con este proyecto me encuentro que puedo hacer y deshacer. Trabajo muchas horas, pero me voy a casa contenta, que es lo importante” (ANDEME7²⁴). La oportunidad se asocia “con ser profesional, con ser autónoma” (VALEME6), y ello “para no tener jefe” (MUREME2²⁵), pues, de esta manera, “hago el horario que me interesa, aunque es todo el día, pero si necesito hacer algo, pues también lo puedo hacer sin tener que pedir permiso a nadie. El esfuerzo que hago es para mi beneficio únicamente” (CATEME4²⁶). Se nos repite que “me gusta ser independiente, no me gusta que me manden” (ANDEME10²⁷). En todo caso, los componentes de la función empresarial (detectar y captar las oportunidades de beneficios de los mercados, afrontar el riesgo, la incertidumbre e innovar) no los hemos detectado en nuestros(as) informantes, aparte de que resultan ser componentes altamente vagos, imprecisos, y en última instancia estériles. Para ellos(as) su “proyecto empresarial” (VALEME4) es una forma de disponer de autonomía personal y para lograrlo el medio, se acentúa continuamente, “fue Internet y las nuevas tecnologías” (ANDEME9).

Cuando se habla de las capacidades empresariales y/o emprendedoras, éstas se consideran desde una perspectiva individual. Todo parece indicar que empresarios(as) y empresas actúan respondiendo a factores individuales, de carácter personal o particular al (a la) empresario(a) y a la empresa. Esto lleva a buscar el ratio de autoempleados(as) sobre la población ocupada, el ratio sobre la capacidad innovadora, el ratio de empresas que mueren o nacen cada año, y así sucesivamente. Ahora bien, lo que emerge de la información recogida es el carácter colectivo de la empresarialidad, en el sentido que hay que tener en cuenta menos el papel del (de la) empresario(a) o emprendedor(a) (nivel individual), y más el tejido empresarial, es decir, el conjunto de agentes que desempeñan la función empresarial. En este sentido, son empresarios(as) aquellos(as) agentes que desempeñan algún componente de la función empresarial asociada al tejido empresarial. Entonces, la función empresarial es el resultado de un determinado comportamiento empresarial colectivo, que puede desempeñarse individualmente por una sola persona física o puede desempeñarse de manera corpo-

rativa por un conjunto de agentes como ocurre en las grandes empresas. En la categoría de empresarios(as) o emprendedores(as) corporativos se situarían la figura de los directivos, técnicos, cuadros, mientras que en la categoría de empresarios(as) o emprendedores(as) entrarían nuestros(as) informantes. Por lo tanto, la consideración del comportamiento de las empresas es fundamental si se quiere explicar o averiguar con mayor precisión que se entiende actualmente por empresarialidad, y es que “ahora soy autónoma, pero porque,... en uno de los contratos me exigían que el contrato tenía que ser como autónoma, o sea, que yo realmente satisfecha no estaba, no lo hubiera hecho” (CATEME1²⁸). De hecho, muchas veces nos comunican que “tengo como clientes una empresa” (ANDEME5²⁹), y todos(as) ellos(as) trabajan en red -con otros(as) autónomos(as)-, y no saben si realmente están de autónoma o trabajan como asalariados(as) para una empresa.

A modo de conclusión

A la función empresarial se la asocia con la innovación. Pero lo que se observa es el carácter ocupacional que tiene en la actualidad la función empresarial, y que se confirma en la información recogida. De aquí que la pregunta pertinente sea: ¿quién constituye la demanda de empresarios(as) en el nuevo régimen de acumulación flexible? La respuesta está en el nuevo paradigma de organización del tejido empresarial que ha supuesto diluir en gran medida los estatutos de empleo, empezando por los profesionales, y disolver los límites organizacionales, de tal manera que las identidades de empleador, empleado y trabajador “auténtico” se han visto progresivamente sustituidas por meras estructuras de gestión de la fuerza de trabajo y por varias formas de trabajo precario. La auténtica piedra filosofal de esta transformación “han sido las continuas *mutaciones* empresariales, gracias a las cuales el poder económico ha conseguido hacer realidad el sueño de la razón gubernamental liberal, a saber: Re-mercantilizar la mano de obra y a la vez convertir las empresas en entidades poco menos que intratables por medios legales y gubernamentales. Ha surgido así toda una plétora de *híbridos* tanto en el terreno del empleo como en el de las formas de organización empresarial” (Frade, 2001, p. 47).

23 Licenciada en Administración de Empresas, asesora de empresas, autónoma, ningún trabajador.

24 Farmacéutica, empresaria de laboratorios, autónoma, 2 trabajadores.

25 Licenciada en Administración de Empresas, agente inmobiliaria, autónoma, ningún trabajador.

26 Economista, consultora de empresas, autónoma, ningún trabajador.

27 Economista, empresaria del sector textil, sociedad limitada, 5 trabajadores.

28 Fisioterapeuta y osteópata, autónoma, ningún trabajador.

29 Licenciada en Administración de Empresas, empresaria de la construcción, sociedad limitada, 8 trabajadores.

Referencias

- ACKER, Joan. Hierarchies, jobs and bodies: a theory of gendered organizations, *Gender & Society*, v. 4, n. 2, p. 139-158, 1990.
- BERGMANN, Barbara. *The economic emergence of women*. New York: Basic Books, 1986.
- BERGMANN, Barbara. The task of feminist economics: a more equitable future. In: FRANHAM, Christie (Org.), *The impact of feminist research in academy*. Bloomington: Indiana University Press, 1987.
- CALLEJO, Manuel; MESEGUER, Pablo y MORÓN, Ricardo. El mantenimiento de la pauta tradicional: Trabajadores de producción directa en una gran empresa industrial. In: PRIETO, Carlos; RAMOS, Ramón. y CALLEJO, Javier (Coords.). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género.*, Madrid: Centro de Investigaciones, 2008. (Co. Monografías, n. 255).
- CARNOY, Martín. *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza, 2000.
- CASTAÑO, Cecilia; et al. *Diferencia o discriminación: la situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las nuevas tecnologías de la información*. Madrid: CES, 1999.
- CASTAÑO, Cecilia; IGLESIAS, Carlos. Empleo TIC: Cambios cualitativos y de género. In: DÍAZ, A. (Coord.), *Nuevas tecnologías, nuevos mercados de trabajo*. Madrid: Mundi-Prensa, 2008.
- COMAS, Dolors. *Antropología económica*. Barcelona: Ariel, 1998.
- DÍAZ GORFINKIEL, Magdalena. El mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿cómo concilian las cuidadoras?. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, v. 26, n. 2, p. 45-69, 2008.
- FOLBRE, Nancy. *Who Pays for the kids? Gender and the Structure of Constraint*. Londres: Routledge, 1994.
- FOLBRE, Nancy. *The invisible heart: economics and family values*. New York: The New York Press, 2001.
- FRADE, Carlos. Gobernar a otros y gobernarse a sí mismo según la razón política liberal. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, n. 119, p. 35-63, 2001.
- IZQUIERDO, María Jesús. *El malestar en la desigualdad*. Barcelona: Cátedra, 1998a.
- IZQUIERDO, María Jesús (Dir.). *Aguantando el tipo. La lucha contra la discriminación salarial*. Barcelona: Diputació de Barcelona, 1998b.
- IZQUIERDO, María Jesús. *Cuando los amores matan*. Madrid: Libertarias, 2000.
- JOHNSON, Simón; LOVEMAN, Gary. *Starting over in Eastern Europe: entrepreneurship and economic renewal*. Boston: Harvard Business School Press, 1995.
- KANTIS, Hugo; ISHIDA, Masahiko; KOMORI, Masahiko. *Empresarialidad en economías emergentes: creación y desarrollo de nuevas empresas en América Latina y el Este de Asia*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo, 2002.
- MARTÍN, Patricia; COLLINSON, David. Over the pond and across the water: developing the fields of gendered organizations. *Gender, Work and Organization*, n. 9, p. 244-265, 2002.
- MARUANI, Margaret. *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos, 2002.
- MARUANI, Margaret. Tiempo, trabajo y género. In: PRIETO, Carlos (Org.). *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer, 2007.
- MOORE, Dorothy; BUTTNER, Holly. *Women entrepreneurs: moving beyond the glass ceiling*. London: Sage Publishing, 1997.
- PRECARIAS A LA DERIVA. *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*. Madrid: Traficantes de Sueños, 2004.
- PÉREZ OROZCO, Amaia. Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de Economía Crítica*, n. 5, p. 7-37, 2006.
- PÉREZ OROZCO, Amaia. *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2007.
- REYNOLDS, Paul; WHITE, Sammis. *The entrepreneurial process: economic growth, men, women and minorities*. Westport: Quorum Books, 1997.
- SÁDABA, Igor. *Propiedad intelectual. ¿Bienes públicos o mercancías privadas?* Madrid: Catarata, 2008.
- SEXTON, Donald; BOWMAN-UPTON, Nancy. *Entrepreneurship: creative and growth*. New York: McMillan, 1991.
- STEFANO, Christine. Masculine Marx. In: SHANLEY, Mary; PATERMAN, Carole (Orgs.). *Feminist interpretation and political theory*. Pennsylvania: Pennsylvania State University Press, 1991.
- URBANO, David. *Factores condicionantes de la creación de empresas en Catalunya: un enfoque institucional*. Tesis (Doctoral) – Universidad Autónoma de Barcelona, Bellaterra, 2003.
- VECIANA, Josep María. Creación de empresas como programa de investigación científica. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, v. 8, n.3, p.11-36, 1999.

Creation of companies in new times of wage labor

Abstract

Once that wage relation is a complex mechanism that establishes a relationship between the production and social processes that generate different forms of engagement with employment, the purpose of this paper is to expose the results of an investigation, one of whose hypothesis is that the creation of companies is related with the slope of the fordist wage reduction and the emergence of the phenomenon of the precarity.

Keywords: creation of companies; flexibility; fordism; wage relation.

Criação de empresas nos novos tempos do trabalho assalariado

Resumo

Dado que a relação salarial é um complexo mecanismo que estabelece uma relação entre os processos productivos e os processos sociais que geram diferentes tipos de ligação com o emprego, a finalidade deste trabalho é apresentar resultados de pesquisa, na qual uma das hipóteses é que a criação de empresas tem a ver com o declínio da relação salarial fordista e a emergência do fenômeno da precariedade.

Palavras-chave: criação de empresas; flexibilidade; fordismo; relação salarial.

Data de recebimento do artigo: 21-10-2010

Data de aprovação do artigo: 26-11-2010