

Individualización y construcción de las desigualdades en las experiencias de trabajo

Andrea Pujol

Universidade Nacional de Córdoba

 <https://orcid.org/0000-0002-0821-6215>

andrea.pujol@unc.edu.ar

RESUMEN

En este artículo se comparten hallazgos sobre los modos en que la mediación tecnológica y los procesos de individualización que conlleva impactan en las experiencias de trabajo y son solidarios de los procesos de precarización y construcción de desigualdades que marcan nuestra época. A partir de la revisión de estudios realizados en actividades tradicionales como la docencia universitaria y en ocupaciones emergentes como el trabajo de reparto mediado por plataformas, se identifican los factores objetivos y subjetivos que configuran la precariedad y se reconstruyen los sentidos asociados a la producción y construcción de desigualdades.

Palabras clave: trabajo; subjetividad; precariedad; individualización; desigualdades.

Individualization and construction of inequalities in work experiences

ABSTRACT

This article shares findings on the ways in which technological mediation and the processes of individualization that it entails impact work experiences and are in solidarity with the processes of precarization and construction of inequalities that mark our times. Based on the review of studies carried out in traditional activities

such as university teaching and in emerging occupations such as delivery work mediated by platforms, the objective and subjective factors that configure precariousness are identified and the meanings associated with the production and construction of inequalities are reconstructed.

Keywords: work; subjectivity; precariousness; individualization; inequalities.

Individualização e construção de desigualdades nas experiências de trabalho

RESUMO

Este artigo partilha conclusões sobre as formas como a mediação tecnológica e os processos de individualização que ela acarreta impactam as experiências de trabalho e apoiam os processos de precariedade e construção de desigualdades que marcam o nosso tempo. A partir da revisão de estudos realizados em atividades tradicionais como a docência universitária e em ocupações emergentes como o trabalho de entrega mediado por plataformas, são identificados os fatores objetivos e subjetivos que configuram a precariedade e os significados associados à produção e construção de desigualdades.

Palavras chave: trabalho; subjetividade; precariedade; individualização; desigualdade.

Submissão em: 24/08/2023 | **Aprovação em:** 07/10/2023

1. INTRODUCCIÓN

Desde hace algunas décadas, el desarrollo tecnológico transversaliza buena parte de las iniciativas de investigación en todos los ámbitos de la vida social, como objeto de estudio y como mediación en el análisis de otras transformaciones de la sociedad y la cultura.

En el caso de los estudios del trabajo el factor tecnológico es considerado un motor de las transformaciones organizativas, de la reconfiguración de las actividades de trabajo y de las experiencias de trabajar — singulares y colectivas — que inciden en la producción de la subjetividad. El futuro del trabajo es incierto y analizar sus mutaciones sin distancia histórica, resulta complejo. De lo que surgen tendencias optimistas — o incluso romantizadas — de las innovaciones y miradas críticas que enfatizan en sus efectos deletéreos. Sin embargo, desde el punto de vista del desarrollo tecnológico, es posible conjeturar que temas como la precariedad y la productividad son claves privilegiadas de acceso al conocimiento de la conformación de los nuevos entornos de trabajo.

Por ello, los estudios que realizamos tienen su anclaje en las tensiones entre trabajo y subjetividad y proponen estudiar las prácticas sociales de trabajo bajo las formas que adquieren las actividades y las experiencias de los sujetos y colectivos que las protagonizan, inferir el papel que juegan las innovaciones, analizar sus efectos e identificar configuraciones subjetivas emergentes.

Este artículo¹ plantea que una de las principales consecuencias de la mediación tecnológica en las experiencias de trabajo, remite a la individualización, al papel que ésta ocupa en la organización del trabajo y particularmente en los procesos de precarización

¹ This article was elaborated in the context of INCASI Network, a European project that has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under the Marie Skłodowska-Curie GA No 691004 and coordinated by Dr. Pedro López-Roldán. This article reflects only the author's view and the Agency is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

subjetiva. La sensación de trabajar en soledad, de estar solo frente a los cambios y/o las exigencias del trabajo, se instala a través de la degradación de las dinámicas colectivas, particularmente aquellas que nutren la producción de saberes compartidos y el trabajo de organización entre trabajadores. Cuando las instancias colectivas se empobrecen, se dificulta la construcción de espacios dialógicos en los que se reflexiona sobre las prácticas y se producen acuerdos, al decir de Schwartz renormalizaciones (Schwartz y Durrive, 2009) se pierde perspectiva en la percepción de las desigualdades y se exagera la experiencia de las injusticias.

A los fines de evidenciar estos procesos, luego de presentar las articulaciones teóricas entre mediación tecnológica y organización del trabajo, se busca explicar cómo la individualización interviene en distintas dimensiones de las prácticas de trabajo y deja su huella en las experiencias de los trabajadores, modelando la experiencia de las desigualdades.

Para la reconstrucción de estas claves analíticas en contexto y en las modalidades específicas en que se expresan en diferentes actividades, se revisan los hallazgos de dos estudios: el primero, realizado en una actividad tradicional como la docencia universitaria y el otro en una de las ocupaciones emergentes del desarrollo tecnológico como el trabajo de reparto mediado por plataformas. La reconstrucción situada de estos casos permite identificar los factores objetivos y subjetivos que configuran la precariedad y reconstruir los sentidos asociados a la construcción de desigualdades a través de experiencias de individualización del trabajo.

2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO CONTEMPORÁNEO Y EXPERIENCIAS DE TRABAJO PRECARIZANTES

“...la organización *científica* del trabajo...ignora los debates de normas o el uso que los trabajadores hacen de ellos mismos. Este es un ejemplo extremo. Pero, ¡cuántas formas hay de gobernar las actividades humanas que ignoran o subestiman el hecho de que ningún ser humano puede vivir sin hacer constantemente "uso de sí"! Y, por lo tanto, ninguna ciencia puede modelar sus acciones de arriba para abajo.

La exploración de las configuraciones subjetivas que emergen de la precariedad exige reconstruir las mutaciones del trabajo clásico e interrogar sus consecuencias, considerando además la emergencia de nuevas formas de actividad (híbridas, deslocalizadas, mediatizadas, etc.) y nuevos oficios. La actividad de trabajo analizada desde la perspectiva de sus protagonistas evidencia el carácter estructurante de la organización del trabajo, pero también del trabajo de organización que realizan los actores, como un aspecto central de la movilización subjetiva orientada a la transformación de los entornos de trabajo.

Hace más de veinte años, Castel (2010) propuso la hipótesis de que el riesgo de la precariedad era el más evidente a partir del desplazamiento del trabajo clásico, porque la degradación de la situación de empleo tiene consecuencias en todos los registros de la existencia social y personal de los individuos –y porque se ha convertido en el principal factor contemporáneo de la desigualdad, acentuando además las desigualdades entre las diferentes categorías socioprofesionales (Castel, 2010; p. 217). El autor señaló además que la sociedad salarial caracterizada por una jerarquía de los empleos entre los cuales existían fuertes desigualdades, también evidenciaba una continuidad de los derechos del trabajo y de la protección social gracias a la cual se podía construir una solidaridad en la diferencia (Castel, 2010; p. 135).

En nuestra región, la tradición de los estudios muestra que el escenario actual es el resultado de un proceso continuo de transformaciones del trabajo típico industrial, la emergencia de formas atípicas y la expansión del trabajo de servicios (de la Garza, 2011). Articuladas a estos fenómenos se producen nuevas categorizaciones del trabajo – trabajo estético, trabajo cognitivo, trabajo emocional – que abren un espectro plural de líneas de exploración de la contemporaneidad: se trata de nuevas configuraciones del

² Schwartz, Y; Trabalho e uso de nossa faculdade de conceituar, **Laboreal [Online]**, Vol.19 Nº2 | 2023, puesto em línea el 19 diciembre 2023, consultado el 18 junho 2024. URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/21496>; DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.21496>

trabajo que son a la vez matrices, desde las que se construye también las nuevas relaciones laborales, un nuevo sujeto laboral.

En el trabajo clásico las transformaciones productivas se han estabilizado progresivamente, pero otras mutaciones asociadas a la emergencia de nuevas tecnologías y a su incorporación en los procesos de trabajo se han intensificado y acelerado (Pujol, 2022). Se trata del paso de una etapa de informatización y automatización de los procesos de trabajo a una fase caracterizada por la expansión de la inteligencia artificial, la digitalización y proliferación de interconexiones entre dispositivos y del uso de algoritmos para procesar grandes cantidades de datos (*big data*), todo en un ritmo vertiginoso que se representa en un tiempo que se comprime y vuelve todo “instantáneo” (Gómez, 2018).

En la economía intensiva en conocimiento, el despliegue de las actividades es cada vez menos dependiente de las redes de relaciones que suponen los colectivos de trabajo y se sujeta más a las lógicas de intercambio que imponen las plataformas (Pujol, 2022). Tanto en las actividades típicas como en las nuevas ocupaciones, se observa intensificación de la carga física, cognitiva y emocional, simultáneamente, la individualización de las relaciones laborales propicia el debilitamiento del lazo social que tradicionalmente daba soporte y regulación a las variaciones en la carga de trabajo.

Estas innovaciones modelan la organización del trabajo mediando en los procesos o produciendo hibridación. En primer lugar, se observa un cambio profundo en los contenidos del trabajo. La mercantilización — digitalizada — de actividades voluntarias y la emergencia de nuevas ocupaciones (influencers, productores de software libre, divulgadores de la ciencia, youtubers, repartidores mediante plataformas, etc.) es un emergente de estos procesos. En este sentido, el trabajo contemporáneo libera capacidades de producción individual inéditas y abre a la disponibilidad de un repertorio más variado de actividades de trabajo (Gómez, 2018). Además, como consecuencia de la mediación de la tecnología, el trabajo se deslocaliza y se solapan actividades profesionales y domésticas. En algún sentido, la hibridación evoca formas de

trabajo preindustriales que se despliegan en un mundo de dispositivos interconectados, lo que permite a más personas ganar autonomía y vender servicios por su cuenta y en simultáneo también se expanden las plataformas en las que otra buena parte de la población realiza micro actividades puntuales pagadas a destajo y sin protección.

Los cambios sustantivos en la organización técnica, social y sexual del trabajo implicados en este proceso inciden en la precarización de las condiciones de vida y en la producción de las subjetividades y de la cultura. Para muchas personas, el trabajo constituye hoy una experiencia precarizante, principalmente cuando la organización de las actividades productivas se caracteriza por un proceso de degradación de ciertos atributos del trabajo o de las condiciones en que se desarrolla. Algunos atributos que permitían antes dar sentido al propio quehacer, ahora proveen incertidumbre y confusión, es decir, exigen a buena parte de los sujetos transitar experiencias de trabajo precarizantes. Estas experiencias cumplen un papel central en la producción de la subjetividad, toda vez que el trabajo constituye – sigue constituyendo – un componente articulador de las temporalidades sociales y de los otros dominios de la vida.

De alguna manera, atravesar experiencias precarizantes de trabajo puede constituir una prueba, en el sentido en que Martucelli (2015) propone el concepto, como un desafío producido por la sociedad y la cultura que los individuos están obligados a enfrentar más allá de su posición social, en el marco de un proceso de individuación que es estructural y que está situado históricamente. Las pruebas entonces varían en las distintas épocas y articulan procesos sociales y experiencias personales, ya que la percepción de la prueba a escala del individuo permite evidenciar un fenómeno colectivo (Martucelli, 2015).

Desde nuestra perspectiva, la noción de experiencia precarizante de trabajo es una categoría que asumimos de modo provisional y que requiere ser robustecida a través del análisis de las distintas formas que admite el trabajo en la actualidad y valorada en su capacidad de incidir en la subjetividad, las dinámicas colectivas y las trayectorias

profesionales. En principio, observamos que la precariedad cruza diagonalmente a los distintos sectores de actividad pero con registros diversos. En el trabajo de investigación esto se fue haciendo evidente a medida que integramos distintas poblaciones al análisis clínico a los fines de comprender de qué modo se construyen dichas experiencias en cada grupo de trabajadores.

Como hemos dicho en otro lugar (Pujol, 2022b; Pujol, 2024), el análisis sostenido de las experiencias de los trabajadores registrados, en el empleo industrial y en el de servicios, permitió constatar la forma subjetiva de experimentar la precariedad, como lo plantea Linhart (2013), para quien la precariedad subjetiva es el sentimiento que surge a partir de las presiones constantes de cumplir con más exigencias en el trabajo y que a su vez resultan cada vez más sofisticadas en términos de productividad. La obligación de desarrollar continuamente nuevas competencias para poder estar a la altura y a su vez experimentar temor a los riesgos que puedan sobrevenir en el futuro por el debilitamiento de las regulaciones. Vivir pensando en el riesgo de no dar la talla, genera inestabilidad, intuir que será cada vez más la exigencia y menor la probabilidad de cumplir, potencia la incertidumbre. En síntesis, entendidas las relaciones laborales como relaciones de fuerza, las experiencias laborales precarizantes se construyen como consecuencia de la extensión de las estrategias de producción de consentimiento presentes en la gestión del trabajo contemporáneo.

3. INDIVIDUALIZACIÓN: EXPERIENCIA DE LA PRECARIEDAD, EXPERIENCIA DE LA DESIGUALDAD

Cuando nos preguntamos cómo dialoga la precariedad con las desigualdades en las experiencias de trabajo, la individualización del trabajo ocupa un lugar central. En la modernidad el trabajo se caracterizó por la colectivización del conjunto de regulaciones de las relaciones laborales y de la protección social. En esa lógica las posibilidades de desarrollo individual se inscribían en la acción colectiva que posibilitaba la conquista de derechos y la obtención de beneficios. En contrapartida, las nuevas formas que adoptan las relaciones laborales en las que intervienen de modo directo las innovaciones tecnológicas, rompen con esa tradición colectivista.

A juicio de Castel (2010) la exaltación del individuo conquistó el mundo del trabajo y del management y el proceso de individualización de las tareas es uno de los factores que destruyeron la forma clásica del empleo. Para este autor, el proceso de individualización amenaza a la sociedad con una contradicción ingobernable “entre quienes puedan asociar el individualismo y la independencia, porque su posición social está asegurada, por un lado, y por el otro quienes lleven su individualidad como una cruz, porque ella significa falta de vínculos y ausencia de protecciones” (Castel, 1995, p. 477). La individualización institucionalizada supone un nuevo factor de riesgo y vulnerabilidad en el proceso de construcción identitaria y presenta la ambigüedad de que al mismo tiempo que valoriza al individuo, promueve su desafiliación (Castel, 2010).

Tanto Castel (2005; 2010) como Fitoussi y Rosanvallon (1997) pusieron de relieve la relación entre precariedad y desigualdades y le asignaron un papel importante a la individualización. La sociedad salarial se caracterizó por una jerarquía de los empleos con fuertes desigualdades, pero que ofrecía una continuidad en los derechos que permitía construir solidaridad en la diferencia; ahora, la precariedad es el principal factor contemporáneo de desigualdad y la acentúa fuertemente entre las diferentes categorías socioprofesionales.

Para estos autores, también las desigualdades se expresan dentro de cada categoría profesional y la individualización expresa un doble sentido entre las posibilidades de emancipación que abre a las personas y las inseguridades que genera, ya que hace a cada uno más responsable de su porvenir y lo obliga a dar a su vida un sentido que no puede ser organizado por nada que sea exterior a sí mismo (Fitoussi ; Rosanvallon, 1997, p. 36-37).

En el análisis de las prácticas, los procesos de individualización reconocen diferentes dimensiones: la individualización en el funcionamiento del mercado laboral, en las prácticas y discursos en torno al factor humano o gestión de personas y en la organización y el diseño del trabajo (Soto Roy, 2009).

Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo, la individualización de las relaciones laborales, el progresivo retroceso de los contratos por tiempo indeterminado y la adopción de formas flexibles caracterizan el mercado de trabajo desde los años 70 y constituyen el puntapié inicial de las otras dinámicas que lo profundizan. En ese mismo contexto, el cambio de paradigma productivo que anticipó la revolución digital propició la emergencia de nuevas formas de organización del trabajo a través de la incorporación de la flexibilidad interna, de la sustitución progresiva en los entornos de trabajo de colectivos relativamente integrados por una organización en grupos pequeños (células, equipos) más ligados a los proyectos que a las estructuras u organigramas, lo que también puede considerarse un avance en la individualización del trabajo (Pujol, 2018). Por último, más estrechamente ligado a la producción de la precariedad subjetiva (Linhart, 2013), las nuevas estrategias de management establecen una lógica de gestión del factor humano individualizante que se instrumenta bajo una concepción psicologista a través de la evaluación de los desempeños y de las competencias (Dejours, 2006; Clot ; Gollac, 2014).

La individualización ha sido analizada también por Dubet (2023) como un fenómeno articulado a la producción de desigualdades. El autor plantea que se ha producido un progresivo reemplazo de las desigualdades de clase por un nuevo régimen de desigualdades múltiples. Este nuevo régimen es el resultado del avance neoliberal que “no solo destruye las instituciones y a los actores de la sociedad industrial, sino que impone un nuevo individualismo que quiebra las identidades colectivas y las solidaridades y hace trizas la civilidad y el dominio de sí” (Dubet, 2023; p. 10).

Un aspecto de estas contribuciones que resulta relevante es la atención que pone el autor en analizar que, si bien las desigualdades siempre existieron, puede considerarse también que desde la posguerra hasta los años setenta se desplegó un conjunto de estrategias para combatirlas; esfuerzo que cesa a partir de los años setenta porque aunque las desigualdades aumentan, emerge un nuevo régimen en el que las desigualdades también se individualizan: se sufre en calidad de migrante extranjero, mujer, refugiado, intelectual o desempleado. Dubet observa un

deslizamiento gradual de la desigualdad de las posiciones sociales a la sospecha de la desigualdad de los individuos que se sienten cada vez más responsables de las desigualdades que los afectan, en la medida en que se perciben como libres e iguales en derechos y sienten el deber de afirmarlo. (Dubet, 2023; p. 14)

En el plano emocional, este autor considera que la multiplicación e individualización de las desigualdades hace que se vivan cada vez más dolorosamente, porque “no se inscriben en grandes relatos capaces de darles sentido y señalar sus causas y sus responsables y esbozar proyectos para combatirlas”, lo que habilita sentimientos de frustración, odio, resentimiento y una progresiva desafiliación; expresiones que también se advierten a las narrativas de quienes atraviesan experiencias de trabajo precarizantes.

4. RECONSTRUCCIÓN DE LAS EXPERIENCIAS DE TRABAJO DESDE UNA POSICIÓN CLÍNICA

Bajo las coordenadas expuestas, la exploración de las experiencias de trabajo y las configuraciones subjetivas que producen exige priorizar el análisis de la actividad en su organización discreta y en los modos individuales y colectivos en que es asumida por los trabajadores. Esto se realiza a través de los dispositivos de investigación-acción propios de una posición clínica, entendida como un modo de conocimiento que reafirma una vocación crítica y emancipatoria y a la vez una ética de consideración del otro (Pujol, 2022b).

En esta posición operan un conjunto de supuestos inscriptos en las distintas perspectivas que nutren la clínica del trabajo y que se traducen en el acceso a la experiencia desde la perspectiva del sujeto, desde su encuentro con la realidad que integra el encuentro con lo real, con las posibilidades, fracasos y potencialidades que alberga.

En este marco, la información que recuperamos aquí refiere a dos estudios: el primero de ellos fue realizado en el campo del empleo, con docentes universitarios del

ámbito público en Córdoba, Argentina (Pujol, 2016; 2020; 2022c; Dall' Asta ; Gutiérrez, 2016; Gutiérrez y Dall Asta, 2016). Para el análisis que se presenta aquí retomamos las narrativas de sesenta y seis entrevistadas y entrevistados, obtenidas a través de entrevistas en profundidad y entrevistas biográficas. La producción emerge de las actividades que realiza el Programa de Salud Laboral (PSL) del sindicato de docentes e investigadores universitarios de Córdoba. En este programa se realizan actividades de investigación sobre el trabajo docente en la universidad, además de otras actividades de capacitación y formación en temas de salud ocupacional y condiciones de trabajo, y de la intervención a través de estrategias de consejería en situaciones de conflicto.

El segundo estudio hizo foco en el trabajo bajo gestión algorítmica que realizamos en asociatividad con un equipo de la Universidad Federal del Norte de Brasil (UFRN), en el que se realizaron 48 entrevistas en Córdoba (Argentina) y 50 en Natal (Brasil). Consideramos aquí un análisis sobre los casos de Argentina que puede enriquecerse con la revisión del relevamiento producido en Brasil (Coelho Lima, 2021; Sales y otros, 2022; Sales y otros, 2023; Miranda ; otros; 2024;). Respecto del análisis de la información recogida en Córdoba, en escritos anteriores (Jara Roldán y Dall'Asta, 2022) se ha profundizado sobre cómo se desarrollan estas experiencias de trabajo precarizante en relación a diversas dimensiones, como las condiciones y organización del trabajo, la implicación del cuerpo e impactos en la salud, los recursos psicosociales y el género profesional, la articulación entre la actividad de trabajo y otros dominios de la actividad.

5. EXPERIENCIAS DE INJUSTICIA E INEQUIDAD, PRECARIEDAD SUBJETIVA Y DESVITALIZACIÓN DEL OFICIO

Antes, ante un concurso, nos ayudábamos entre nosotros. Partíamos de que podía ganar cualquiera porque todos veníamos más o menos de la misma tradición y como trabajábamos en grupo aprendíamos en grupo. Ahora cuando pido que me ayuden, por ejemplo en pandemia, con el tema informático...estoy sola. Hay desconfianza entre pares, como que lo que hace el otro está mal, o no sirve. No se comparte. Hay muchas injusticias, egoísmo con el conocimiento, celos profesionales y manejos políticos como en el hospital, cuando antes acá no había tanto. También hay docentes que trabajan mucho afuera y aquí no hacen nada...todo eso son

condiciones de desigualdad, porque en definitiva estamos bajo las mismas reglas, pero se naturaliza y nadie lo pone sobre la mesa.

(Docente Universitaria - 2023)

En diálogo con el concepto de precariedad subjetiva propuesto por Linhart (2013), Clot (2013) sostiene que el trabajo se vuelve precario a través de la “desvitalización” de la actividad, como resultado del bloqueo de la creatividad, como un impedimento vital. Esta desvitalización está presente en las narrativas de los docentes universitarios que cuestionan más fuertemente el estado del arte del oficio.

El capitalismo académico (Slaughter y Leslie, 1997), con su elogio al productivismo, transformó la organización del trabajo en las universidades e impactó profundamente en las experiencias laborales de los docentes de universidades públicas argentinas. Factores objetivos como el salario y las condiciones de trabajo (recursos, medios) se han deteriorado sensiblemente en la última década, pero no es eso lo que más sobresale en las narrativas de los docentes. La experiencia de trabajo se vuelve precaria porque la lógica universitaria exige hoy a los docentes descentrarse de su oficio para asumir como actividad principal el sostenimiento de su carrera.

El trabajo docente en la universidad implica hoy transitar la desigualdad, la injusticia y la inequidad y desplegar estrategias de afrontamiento -en ocasiones en soledad- en el esfuerzo de dotar de sentido a un conjunto de prácticas que progresivamente degradan el género profesional.

Las experiencias de los docentes dan cuenta de la existencia de un conjunto de tensiones y contradicciones que operan en la producción de situaciones que son vividas por las y los docentes universitarios como injustas y penosas (Pujol, 2016; 2020; 2022; Dall’ Asta ; Gutiérrez, 2016; Gutiérrez y Dall Asta, 2016), a saber:

(i) menos oportunidades de inserción laboral y de movilidad, con requisitos cada vez más exigentes y un sistema de ingreso que es vivido de manera recurrente como

arbitrario, injusto y poco transparente; como así también un sistema de evaluación meramente formal, que funciona más como dispositivo de disciplinamiento en la lógica de las acreditaciones curriculares que como herramienta de fortalecimiento de la calidad del trabajo;

(ii) sobrecarga física y cognitiva derivada de la progresiva integración de tareas administrativas y de gestión no-académicas y de la necesidad de sostener funciones diversas, no siempre compatibles entre sí. Esta sobrecarga es sentida como desigual entre pares y con superiores;

(iii) escasos recursos materiales y humanos necesarios para la tarea, que además se encuentran desigualmente distribuidos; situación que es naturalizada por la jerarquía y que en ocasiones se experimenta como destrato;

(iv) una frágil dinámica de reconocimiento y desigualdad en el trato, derivada de la lógica institucional subyacente al trabajo académico en los nuevos escenarios productivistas, que se expresa en la emergencia de situaciones de violencia laboral (violencia política, acoso laboral, discriminación de género).

Este escenario es el resultado de un proceso de individualización creciente de las actividades que impacta en la relación que este grupo profesional establece con su trabajo y en la progresiva degradación del género profesional. Buena parte de las desigualdades e injusticias que los docentes perciben actualmente no son recientes y han integrado históricamente el hábitus y el ethos universitario, como por ejemplo la dinámica meritocrática que caracteriza la vida universitaria o trabajar en escasez de recursos. Sin embargo, la novedad es la fragilización de las dinámicas colectivas que antes permitían elaborar esas tensiones y contradicciones al interior de los equipos de trabajo, construir estrategias; en fin, hacer lo que clínicamente se denomina trabajo de organización (Clot, 2008).

En las narrativas de los entrevistados, la idea de sentirse solo es muy recurrente en el ejercicio actual de la docencia, como así también la alusión a la imposibilidad de reunirse con otros, de discutir en torno a problemas compartidos y de desplegar dinámicas de cooperación fuerte (Zarifian, 1996). Si bien la docencia universitaria por su configuración identitaria ha sido históricamente reticente a la participación gremial, el trabajo colaborativo y el sostenimiento de espacios de reflexión, de deliberación y de debate de normas (Schwartz; Durrive, 2009) ha sido característico de la autonomía institucional universitaria, lo que fortalecía los niveles de pertenencia y la relación con el oficio.

Por el contrario, actualmente prima la competencia y un desplazamiento de la gestión colectiva a ocuparse de sí, de la propia carrera. Las experiencias precarizantes en la docencia universitaria se explican principalmente por el éxito de los procesos de individualización de las carreras, por la soledad en la que se encuentran los trabajadores para afrontar el conjunto de transformaciones del oficio. Para algunos docentes – en general jóvenes – la soledad constituye a veces una opción deseada, porque se proponen no hacer cosas que resulten en pérdida de tiempo, se enorgullecen de estar a agenda completa y remarcan la importancia de hacer carrera y de hacerse expertos en “aprovechar oportunidades” de crecimiento, mostrando una adhesión significativa al modelo del productivismo académico porque “son las reglas de juego”.

En síntesis, este estudio muestra cómo las personas de alta calificación que se desempeñan en un tipo de actividad que se encuentra registrada como empleo protegido y de baja inestabilidad, pueden transitar la precariedad por el impacto de las transformaciones que caracterizan el trabajo contemporáneo y construir referencias en torno a las desigualdades que están lejos de ser asimiladas a aquellas que surgen de la estructura ocupacional o salarial y que se asocian más a los procesos de individualización.

6. TRABAJAR BAJO GESTIÓN ALGORÍTMICA, TRABAJAR SIN INTERLOCUTORES

Me gustaría que hubiera un lugar físico para ir, como algo para que si te chocan o no se te sube de nivel puedas ir a reclamar o que te asesoren sobre algo, es como hablar con robots.”

“Que den la cara con uno, que no hablen solamente por teléfono, que pongan un local acá, una sucursal y que vos vas y le expliques tus problemas, todo eso. Alguien que se haga cargo, básicamente.”

“...no te sientes escuchado, como que vos hablas a una computadora y la computadora te responde automáticamente, hoy en día tener una comunicación con alguien de la empresa estaría muy bueno, que sepa escucharte y ver las necesidades que a uno le faltan.

(Docentes investigadores entrevistados)

El segundo estudio que tomamos como referencia fue realizado sobre la actividad de los repartidores por plataformas, como ocupación emergente al menos en el campo de ocupaciones asociadas a la explosión del fenómeno *big data*. Se trata de una reformulación compleja del servicio de cadetería y reparto tradicional a través de la integración de un tercero entre el cliente y el proveedor comercial: desarrolladores de plataformas y aplicativos digitales. Este tercero es quien recepta el pedido y gestiona la logística de entrega a través de los repartidores, a quienes transfiere los riesgos de la operación y también los costos. Esta innovación tecnológica posibilita escalar en la cobertura de diferentes demandas, apuntar a diferentes perfiles de usuarios y también la expansión territorial de los servicios, entre otras características. Según un estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional del Trabajo (CEPAL/OIT, 2021), la expansión de las plataformas ha sido muy veloz y ha captado particularmente mano de obra joven.

Desde el punto de vista del status ocupacional, se trata de un nuevo tipo de figura de contratista dependiente que se incluye en el conjunto de los cuentapropistas no profesionales. Se trata de trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial (pero no un contrato de empleo) para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o a través de ella. No son empleados de dicha unidad económica, pero

dependen de ésta para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o para el acceso al mercado (Maurizio, 2019). Se combinan aquí elementos de un típico trabajador independiente con características propias de uno asalariado y, por lo tanto, la diferenciación entre ambas categorías ocupacionales se vuelve cada vez más difusa.

Como se dijo, el trabajo de repartidor bajo gestión algorítmica constituye hoy una ocupación extendida ejercida principalmente por jóvenes. En Argentina (70%) y Perú (87%), la mayoría de los mensajeros tienen menos de 30 años; en México (75%) y Colombia (82%) tienen menos de 35 años (Montes, 2021); mientras que en Brasil la edad promedio disminuye, dado que el 45,35% de los repartidores tienen entre 14 y 29 años. En el caso de Argentina, las plataformas de entrega tienen un porcentaje de inmigrantes que oscila entre el 66% y el 74% (CEPAL/OIT, 2021). Su llegada a la Argentina se produjo a fines de 2007. En un estudio realizado en 2020 (Beccaria y otros, 2020), al mes de julio de ese año operaban en la Ciudad de Buenos Aires cuatro plataformas digitales de entrega de productos a domicilio: Glovo, PedidosYa, Rappi y Uber Eats. Salvo PedidosYa, todas iniciaron su actividad a partir de finales de 2017 y registraron un mayor crecimiento a lo largo de 2018 (Beccaria y otros, 2020; p.7).

En el marco de las inquietudes que motivan este artículo, importa resaltar que todas las características antes expuestas hacen de esta actividad una suerte de modelo de individualización del trabajo que nos interesa analizar desde el punto de vista de las formas en que se tramitan las desigualdades. Si las experiencias que analizamos antes se caracterizan por una progresiva degradación del género profesional de un oficio “clásico” afectado por la lógica de la individualización, en la experiencia de los repartidores se expresa la emergencia, la configuración de un oficio basado en la individualización del trabajo.

Ingresar como repartidor es un proceso relativamente simple. Como se trata de un trabajo no calificado, las exigencias para ser repartidor son mínimas (documentación personal, un vehículo propio o prestado, un celular...) y con apenas unos tutoriales que inicialmente orienten al trabajador en el uso de la aplicación y en los estándares de

eficiencia y calidad, ubicarse territorialmente para recibir los encargos y comenzar la actividad de buscar y entregar pedidos. En este sentido, las plataformas no buscan trabajadores en base a un perfil de calificación, aunque más tarde, cuando la persona está trabajando, sí intervienen fuertemente en la definición del perfil de trabajadores que quieren retener, e incluso aplican estrategias para ello.

Se trata entonces de una situación en la que las personas tienen la iniciativa de ser repartidores cuando se enteran cómo es el mecanismo de ingreso y la rutina de la tarea, cuánto pueden ganar y qué necesitan para trabajar, información que en general es provista por personas que ya están en la actividad. La opción por una ocupación objetivamente precaria, que implica asumir los riesgos y costos de la actividad, remite a los escenarios clásicos de la informalidad en América Latina, transitados por personas que provienen de hogares pobres, con trayectorias laborales precarias o que intentan una primera inserción laboral. Como no se trata de un trabajo despreciable o trabajo sucio en sentido estricto, suele constituir también una opción para estudiantes universitarios que necesitan una ocupación con flexibilidad horaria y también para migrantes que tienen credenciales pero que todavía no encuentran trabajo en su profesión. El hecho de que existan pocos requisitos para el ingreso iguala de alguna manera las posibilidades de inserción para todos.

Es saliente en las narrativas que el trabajo de repartidor es mejor que el trabajo en relación de dependencia (registrado o no registrado) y los argumentos principales refieren a que tienen mejores ingresos y que incrementarlos depende de ellos mismos; que manejan sus días y horarios, y que trabajan la cantidad de horas que ellos deciden. Para estos trabajadores, las desventajas de ser repartidor se vinculan a trabajar en la calle sometidos a la inseguridad y a las adversidades climáticas, pero lo ven compensado por las ventajas antes mencionadas.

Es un rasgo notable la posición crítica de los entrevistados respecto de sus experiencias en relación de dependencia: aluden a haberse sentido maltratados por sus patrones, haber sido sometidos a niveles importantes de explotación en cuanto a la

cantidad de horas trabajadas y sin poder progresar: “pagan mal, te tratan mal y te exigen muchísimo”.

Los trabajadores pueden explicar cuando se sienten bien o no en un trabajo y fundamentar sus decisiones ocupacionales, trazando incluso algún horizonte prospectivo para su trayectoria. Incluso quienes dicen que esta actividad es la “única opción”, aclaran que es “por ahora”.

Como la precariedad laboral es algo que ya ha sido naturalizado, algunos no conocen ni se interesan por la actividad de los sindicatos; pero un número no menos importante puede posicionarse también con interés en relación a la actividad sindical. Algunos consideran que sería necesario contar con un sindicato para disponer de apoyos para realizar la actividad (créditos para vehículos, un lugar dónde refugiarse del mal clima y/o hacer las esperas, para las gestiones impositivas; entre otros), aunque además algunos agregan que no sería conveniente porque “lo único que les interesa a los sindicatos es que nos pongan como empleados y eso no está bueno porque queremos seguir trabajando como independientes”.

Entre los primeros hallazgos del estudio identificamos que el dispositivo de gestión algorítmica constituye el principal factor precarizante en el plano de la relación con el trabajo, considerando la aplicación en sí y el tipo de supervisión que implica (Jara Roldán; Dall’Asta, 2022). La relación que establecen los repartidores con la aplicación muestra con claridad las contradicciones que subyacen a la gestión algorítmica: por una parte, la aplicación ejerce las funciones de supervisión y puede percibirse como una sustitución del supervisor humano; toda vez que el control de los tiempos, los movimientos, los horarios y las notificaciones o sanciones cuando el repartidor no cumple con su tarea se depositan en la aplicación. Sin embargo, en tanto “artefacto”, la aplicación puede funcionar mal y es susceptible de ser mejorada, por lo que es posible atribuir sus decisiones a “fallos”, cuando afectan negativamente al trabajador. Es decir, le otorgan una doble significación: a veces se refieren a la aplicación de un modo antropomórfico (como los obreros con las máquinas), la humanizan; otras, hablan de las

personas que manejan la aplicación; es decir, hablan de la aplicación con consciencia de que hay gente detrás.

Este doble vínculo con la aplicación se evidencia claramente en los incidentes críticos que los repartidores consideran más injustos y penosos, como por ejemplo los bloqueos que les impiden trabajar por tiempo indeterminado – e incluso que les inhabiliten la cuenta para siempre – si algo falló en el servicio y el algoritmo les atribuye la responsabilidad. Al referirse a esas circunstancias, hay repartidores que dicen que no puede ser que “ellos” (las personas que administran la plataforma) te inhabiliten sin dar ninguna explicación, pero otros lo atribuyen sencillamente al aplicativo en sí y justifican la decisión en que todavía hay que corregir muchos errores que comete la aplicación. Al decir de un entrevistado, “la aplicación funciona mal, pero te da trabajo”.

Desde el punto de vista de la gestión del trabajo, esta situación revela que el aplicativo es un dispositivo de disciplinamiento muy sofisticado, tanto cuando “culpabiliza” al trabajador sin derecho a réplica, como cuando intensifica la estrategia de individualización inhibiendo el trabajo de organización.

En lo que refiere al mecanismo de sanciones, la ausencia de explicaciones de por qué se bloquea la cuenta del repartidor y cuánto tiempo durará la sanción, o si la cuenta será cancelada, es efectiva para infantilizar al trabajador, a quien solo le cabe como posibilidad esperar en silencio en un rincón: “te bloquean y no sabés por qué...o sea...bueno capaz que hiciste algo mal pero no sabés y es algo que puede durar dos días, una semana o capaz para siempre”. A su vez, existe el truco de trabajar con la cuenta de otro compañero en el horario que no la usa, por ejemplo, truco que seguramente -como parte del dispositivo- la empresa conoce y tolera. La cancelación de la cuenta sin explicaciones y la desorientación que produce en el trabajador, nos evoca el postulado del socioanálisis (Mendel, 1999) que sostenía que con frecuencia las organizaciones apelan a la dimensión psicofamiliar de las relaciones sociales en el trabajo, para propiciar la dependencia o transmitir la imposibilidad de la autonomía.

En simultáneo, el dispositivo bloquea la intervención del colectivo en la organización del trabajo, lo que Clot (2008) denomina trabajo de organización, concepto que refiere a la dinámica que desarrolla el colectivo de trabajo para incidir en la organización del trabajo en diálogo con la jerarquía, a partir del dominio del *metier* y de un trabajo colaborativo previo, entre pares. En este sentido, el repartidor no tiene a quién dirigirse. Cuando existió un área de soporte a la que podían dirigirse por teléfono, funcionaba mal y la cerraron; en otros casos nunca existió. Los repartidores sienten la ausencia de “personas” a quienes sea posible pedir apoyo, reclamar, hacer consultas, etc.; pero no todos confían en las bondades de lo humano y prefieren seguir del modo virtual. En este sentido, se advierte que las malas experiencias previas de trabajo en estructuras con jerarquía juegan un rol importante en la opción por trabajar para las plataformas.

En síntesis, en el marco de una labor cuya organización se asemeja al trabajo a destajo, en donde el ingreso depende tan fuertemente del individuo que está en la calle activo retirando y entregando pedidos, los bloqueos arbitrarios que dejan al repartidor en soledad, sin derecho a réplica, son vividos como profundamente injustos. Siguiendo a Schwartz y Durrive (2009), en la dialéctica de uso de sí por sí y uso de sí por otros, en esta actividad el uso de sí por sí pareciera tomar un lugar preponderante cuando en buena parte de los relatos los trabajadores enfatizan en que “en este trabajo yo puedo decidir”, pero el bloqueo de las cuentas realizado de modo unilateral por el aplicativo muestra que esa capacidad de decidir refiere solamente a una autonomía funcional acotada.

Otros componentes adversos de la actividad, como el problema de circular en zonas muy inseguras de la ciudad, las dificultades de trabajar cuando el clima no es bueno, quedarse sin vehículo por algún desperfecto o accidente, constituyen preocupaciones propias de la labor, que no son vivenciadas como injusticias en sentido estricto. Algunos trabajadores consideran que la plataforma debería ofrecer más y mejores soluciones a esos problemas, pero otros confían más en la cooperación entre pares — que existe y es bastante consistente — y en sus propias redes de apoyo familiar y social.

Con respecto a la exposición a escasas o precarias condiciones de seguridad, los repartidores manifiestan el temor por su integridad física al tener que recorrer las calles, especialmente en algunos sectores y durante los horarios nocturnos, asociado a la exposición que vivencian a situaciones de robo o accidentes, donde la respuesta de las empresas es insuficiente, deshumanizante y de escaso reconocimiento de la actividad de los repartidores (Jara Roldán y Dall'Asta, 2022).

Desde el punto de vista de la organización, se observan diferentes iniciativas de las empresas. Algunas de ellas han comenzado a otorgar préstamos a los repartidores para la compra de vehículos, por ejemplo, e incluso ha surgido un emprendimiento privado en la ciudad de Córdoba que ofrece diferentes servicios a los repartidores. Este emprendimiento, llamado Nippy, es una *startup* que fue creada en 2020 e impulsada y co-financiada inicialmente por la Agencia Innovar y Emprender del gobierno de la provincia de Córdoba (Argentina), pero que actualmente se ha expandido a otras ciudades de Argentina (Córdoba, Rosario, Mar del Plata, Buenos Aires) y otros países de Latinoamérica, como República Dominicana y México. Se trata de una plataforma que brinda servicios y prestaciones a trabajadores independientes, como repartidores de diferentes aplicaciones. La plataforma ofrece seguros accesibles, plan de telefonía, financiamiento en herramientas de trabajo, cursos de capacitación, asesoría legal y espacios físicos (*nippycenters*) donde pueden acceder a sanitarios, tomar un refrigerio, cargar sus celulares, reparar sus vehículos, acceder a wifi, etc.

En síntesis, en el caso que nos ocupa, el análisis de la actividad evidencia que el trabajo precario bajo gestión algorítmica simula igualar las desigualdades, ofreciendo una alternativa laboral a todos quienes no pueden acceder a un trabajo registrado de calidad, a quienes han sido precarizados bajo la organización del trabajo clásica en degradación. El aplicativo elimina las relaciones interpersonales con la jerarquía, automatiza al extremo las prescripciones reduciendo al mínimo las posibilidades de reinterpretarlas y lateraliza la comunicación eliminando cualquier forma de interacción; a su vez no interviene en las dinámicas entre pares regulándolas ni interfiere en el flujo de la cooperación espontánea; por el contrario, lo capitaliza.

Desde la teoría de la regulación el modelo se asemeja al taylorismo asistido por computadora que categorizó Benjamin Coriat (2010), a un taylorismo digital o taylorismo algorítmico. El taylorismo al que refería Coriat daba a la tecnología el poder de disciplinar lo colectivo del trabajo que perturbaba la racionalidad, siempre sin lograrlo acabadamente porque no lograba eliminar el trabajo de sostenimiento del género profesional y el trabajo de organización. En un contexto de individualización de la relación laboral, el algoritmo en cambio desconoce formalmente cualquier variante de trabajo colectivo pero no interviene en las relaciones informales entre trabajadores, en la cooperación que el flujo de la actividad requiere, depositando sin costos y con riesgos calculados buena parte de las responsabilidades que emergen en dicho flujo en las dinámicas colectivas que impone la construcción progresiva del oficio de repartidor.

7. A MODO DE CIERRE

La precariedad constituye una característica del trabajo contemporáneo que está presente bajo diferentes formas en todos los escenarios de trabajo. En el ámbito del empleo registrado la precarización de los trabajos industriales típicos fue el punto de partida de un proceso de progresiva degradación de algunos de sus atributos objetivos y también de otros que se inscriben en la dimensión subjetiva, en la relación que los actores sociales mantienen con su trabajo en la cotidianeidad. En el otro extremo, los nuevos oficios en el campo del trabajo de gestión algorítmica nacen precarios, regulados por figuras contractuales particularmente frágiles, pero – en contrapartida – ofrecen experiencias que buena parte de los actores valoran como positivas. En un universo en el que el trabajo en general escasea, surgieron y/o se fortalecieron también laboratorios sociales o experiencias de autogestión colectiva bajo formas de regulación que tampoco se caracterizan por su calidad; formas que conviven con el cuentapropismo y el trabajo independiente tradicional.

En los casos presentados, el análisis de las actividades y trayectorias de los trabajadores abre resquicios para conocer cómo se construyen las experiencias de la desigualdad en el trabajo y las huellas que esas experiencias dejan en la subjetividad.

En nuestros hallazgos, la diada individualización/colectivización ocupa aquí un lugar central: en el caso de los docentes la degradación del género profesional — particularmente la fragilización de las dinámicas colectivas —, es una de las fuentes de precariedad subjetiva, de desvitalización de la relación con el oficio. En la actividad de los repartidores de plataformas, en condiciones de precarización objetiva, la inhibición del trabajo de organización y de renormalización conspira contra la posibilidad de afrontamiento colectivo de la precariedad. En ambos casos, las experiencias de la injusticia que se construyen cuando se trabaja en soledad mantienen invisible el carácter estructural del sistema de desigualdades que les da origen.

Bajo esta perspectiva toda intervención transformadora en el campo del trabajo debe tender necesariamente a desarticular los procesos de individualización porque la experiencia de la soledad es hoy portadora de buena parte del sufrimiento en el trabajo y porque no hay posibilidades de afrontamiento de las desigualdades que no exija de la constitución de un colectivo a partir de la cotidianeidad de hacer juntos.

El desafío de intervenir rearticulando la función interpersonal del trabajo que se expresa en las dinámicas colectivas supone incidir en el lazo social más amplio, para reconocer, como sostiene Clot (2013), que el horizonte transpersonal del trabajo humano es la existencia de todos y que allí uno es partícipe de una historia que no es únicamente la suya.

REFERENCIAS

BECCARIA, L.; LÓPEZ MOURELO, E.; MERCER, R. y VINOCUR, P. **Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina**. Nota técnica. OIT, 2020.

BENDASSOLLI, P. F.; DA ROCHA FALCÃO, J. T. Psicologia social do trabalho sujo: revendo conceitos e pensando em possibilidades teóricas para a agenda da psicologia nos contextos de trabalho. *Universitas Psychologica*, v. 12, p. 1155-1168. 2013.

CASTEL, R. **La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado**. Buenos Aires: Paidós, 1995.

CASTEL, R. El proceso de individualización: fragilización de los soportes de identidad frente las transformaciones del capital y del trabajo. In: PEREZ SOSTO, G. (Coord.). **Las manifestaciones actuales de la cuestión social** (pp. 17-27). Buenos Aires: Instituto Di Tella, 2005.

CASTEL, R. **El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo**. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2010.

CEPAL/OIT. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), **Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina**, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 24 (LC/TS.2021/71), Santiago, 2021.

CLOT, Y. **Travail et pouvoir d'agir**. Paris : PUF, 2008.

CLOT, Y. Trabajo, precariedad y salud. In: TEJERINA, B.; CAVIA, B.; FORTINO, S.; CALDERÓN, J. **Crisis y precariedad vital. Trabajo prácticas sociales y modos de vida en Francia y España**. (pp. 85-93). Valencia. Tirant lo blanch, 2013.

CLOT, Y.; GOLLAC, M. **Le travail: peut-il devenir supportable?** París: Armand Collin, 2014.

COELHO-LIMA, F. La ideología del trabajo en el capitalismo de plataformas. In: PULIDO CAVERO, C.; TORRES ARCE, L. (Org.). **Mundo del trabajo y las organizaciones en transformación: desafíos sociales, políticos y éticos**. (p. 415-436). Arequipa: Aletheya, 2021.

CORIAT, B. **Los desafíos de la competitividad**. Eudeba, 2010.

DALL'ASTA, C.; GUTIÉRREZ, M. I. **Evaluación académica y salud de los trabajadores de la docencia universitaria**. Actas VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo (págs. 1-21). Córdoba, Argentina: Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, 2016.

DE LA GARZA TOLEDO, E. **Trabajo no clásico, organización y acción colectiva**. Tomos I y II. México:UAM, 2011.

DEJOURS, C. **La banalización de la injusticia social**. Buenos Aires: Topia, 2006.

DUBET, F. **La época de las pasiones tristes**. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2023.

FITOUSSI, J-P. ; ROSSANVALLON, P. **Le nouvel âge des inégalités**. Paris : Seuil, 1997.

GOMEZ, P. Les transformations du travail dans l'économie numérique. **Entreprendre e Innover**, 37, 8-17. 2018. DOI : <https://doi.org/10.3917/entin.037.0008>

GUTIERREZ, I. ; DALL' ASTA, C. La actividad del docente de educación superior desde una perspectiva clínica. Identidad y salud. In: NAVARRA, J.; BARNES, F. (Comps.).

Cuadernos TAS: Trabajo, Actividad y Subjetividad. Escritos entre pares (pp. 17-28). Universidad Nacional de Córdoba, 2016.

JARA ROLDÁN, V.; DALL'ASTA, C. **Precarización laboral en trabajadores de plataforma de la ciudad de Córdoba**. En Actas de la Reunión Internacional del Trabajo (EITA); 2º Simposio Francia - América Latina "Subjetividad y Trabajo"; V Simposio Internacional Trabajo, Actividad y Subjetividad (TAS); III Coloquio Internacional de Psicología del Trabajo. Joao Pessoa, 2022.

LINHART, D. La emergencia de una precariedad subjetiva en los asalariados estables. In: TEJERINA, B.; CAVIA, B.; FORTINO, S.; CALDERÓN, J. **Crisis y precariedad vital. Trabajo prácticas sociales y modos de vida en Francia y España**. (pp. 85-93). Valencia. Tirant lo blanch, 2013.

MARTUCELLI, D. Les deux voies de la notion d'épreuve en sociologie. **Sociologie**. N^o 1, Vol. 6, 43-60, 2015.

MAURIZIO, R. **Rotación ocupacional e informalidad laboral: El caso de los trabajadores independientes en América Latina**. Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, Informes Técnicos OIT Cono Sur, N^o10. 2019.
https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/informes-tecnicos/WCMS_713802/lang-es/index.htm

MENDEL, G. **L'acte est une aventure**. Paris : La découverte, 1999.

MIRANDA, M.; COELHO-LIMA, F.; MEDEIROS V.; OLIVEIRA, M. A plataforma do trabalho em cidades interioranas. In: VIEIRA TRÓPIA, P.; QUEIROZ, R.; DE SOUZA LAPA, T. (Org.). **Futuros do trabalho: reconstruindo caminhos para a proteção social no Brasil**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2024.

MONTES, I. F. **¿Quiénes son los repartidores en América Latina? Un análisis comparativo del perfil de los trabajadores en Argentina, Perú, Colombia, Ecuador y México**. En actas 15º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo [Ponencia]. Buenos Aires, Argentina, 2021.

PUJOL, A. (2016). **La violencia laboral en la universidad: desafíos para la política gremial**. Revista Trabalho (En)Cena, Vol. 1 (1), pp.147-160.

PUJOL, A. (2018). La organización del trabajo como categoría estructurante de la salud y seguridad en el trabajo. En Octavio Orozco-García, Nino Del Castillo-Marín & Jorge Román-Hernández (Comps.), **Seguridad integral en el trabajo. Un enfoque psicosocial** (pp. 57-76). Cali : Editorial Bonaventuriana.

PUJOL, A. (2020). Le travail académique: sens de l'activité et possibilités d'implication dans la défense du métier. En Dominique Lhuillier ; Jorge Román Hernández ; José García de Araújo & Andrea Pujol (s/ dir) **Subjectivité et travail : entre mal-être et bien-être**.

Paris : L'Harmattan.

PUJOL, A. (2022). **La conquista de la salud laboral de los docentes universitarios en el horizonte de transformaciones del oficio**. En Anais IX SITRE 2022 - Simpósio Internacional Trabalho, Relações de trabalho, Educação e Identidade. Belo Horizonte.

PUJOL, A. (2022b). Contribuciones clínicas para una agenda de investigación crítica de las experiencias de trabajo en América Latina. En Carlos Carrusca Vieira, Daniela Piroli Cabral, Joao de Freitas Fonseca, & José García de Araújo (Coords.), **Processos Psicossociais, Organizações e Trabalho: Novas Reflexões** (pp. 135-156). PUC Minas.

PUJOL, A. (2022c). La organización del trabajo docente y sus regulaciones: los desafíos de la jerarquización profesional en V. Meirovich & A. PUJOL, A. (coords.). **El trabajo docente en creación**. (p. 165-180) Córdoba: ADIUC

PUJOL, A. (2024). **Dinâmicas coletivas em experiências de trabalho precário**, *Laboreal [En línea]*, Vol.20 Nº1 | 2024, Publicado el 19 julio 2024, consultado el 22 agosto 2024. URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/22293> ; DOI: <https://doi.org/10.4000/120d6>

SALES, A.; SALES, F.; SANSON, C. As plataformas de delivery e a relação entre os parceiros subcontratados. **Revista Labor**, v. 1, p. 501-519, 2022.

SALES, A.; SALES, F. As plataformas de entregas e sua nebulosa rede de subcontratação. **Revista da Abet (online)**, v. 22, p. 1-16, 2023.

SCHWARTZ, Y. (2023). Trabalho e uso de nossa faculdade de conceituar , **Laboreal [Online]**, Vol.19 Nº2 | 2023, puesto em línea el 19 diciembre 2023, consultado el 18 junho 2024. URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/21496> ; DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.21496>

SCHWARTZ, Y. ; DURRIVE, L. **L'activité en dialogues. Entretiens sur l'activité humaine (II)**. Octares Editions. Toulouse, 2009.

SLAUGHTER, S.; LESLIE, L. **Academic Capitalism : Politics, Policies and the Entrepreneurial**. University. Baltimore : Johns Hopkins University Press, 1997.

SOTO ROY, A. Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo. **Psicoperspectivas Individuo y Sociedad**. Vol VIII Nº2 Julio-Diciembre, 2009.

ZARIFIAN, P. **Travail et communication. Essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle**. París: PUF, 1996.