



Laboreal

Vol.20 N°1 | 2024

Por que trabalhamos? Olhares sobre a atividade

Dinâmicas coletivas em experiências de trabalho precário

Dinámicas colectivas en las experiencias de trabajo precarizantes

Dynamiques collectives dans des expériences de travail précaire

Collective dynamics in precarious work experiences

Andrea Pujol



Edición electrónica

URL: <https://journals.openedition.org/laboreal/22293>

DOI: 10.4000/120d6

ISSN: 1646-5237

Editor

Universidade do Porto

Referencia electrónica

Andrea Pujol, «Dinâmicas coletivas em experiências de trabalho precário», *Laboreal* [En línea], Vol.20 N°1 | 2024, Publicado el 19 julio 2024, consultado el 19 julio 2024. URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/22293> ; DOI: <https://doi.org/10.4000/120d6>

Este documento fue generado automáticamente el 19 de julio de 2024.



Únicamente el texto se puede utilizar bajo licencia CC BY-NC 4.0. Salvo indicación contraria, los demás elementos (ilustraciones, archivos adicionales importados) son "Todos los derechos reservados".

Dinâmicas coletivas em experiências de trabalho precário

Dinámicas colectivas en las experiencias de trabajo precarizantes

Dynamiques collectives dans des expériences de travail précaire

Collective dynamics in precarious work experiences

Andrea Pujol

NOTA DEL EDITOR

Manuscrito recibido en : 19/12/2023

Aceptado tras peritaje : 13/05/2024

1. Introducción

- 1 En este artículo socializamos algunos desarrollos de nuestros estudios sobre la calidad del trabajo, focalizando en este caso particular el análisis de las dinámicas colectivas como una de las vías de comprensión del carácter precarizante de las experiencias vividas por los trabajadores en la actualidad.
- 2 En un primer trabajo analítico, con la finalidad de situar territorialmente nuestros intereses, ponemos en foco el concepto de precariedad asociado al concepto de informalidad en los orígenes del pensamiento social latinoamericano y actualmente al análisis de otras expresiones sociales como la inseguridad, el riesgo y la fragilidad que caracterizan la precariedad del trabajo contemporáneo. En este movimiento definimos las experiencias precarizantes de trabajo, como aquellos tránsitos que los trabajadores hacen bajo condiciones objetivas y/o subjetivas precarias, en las que ciertos componentes que debieran operar en la construcción de sentido se ven degradados.
- 3 Un segundo ejercicio analítico, busca reflexionar sobre los múltiples sentidos de lo colectivo capturados en la revisión de investigaciones realizadas en la última década, en

distintos sectores de actividad, con trabajadores asalariados, informales no registrados y con los trabajadores que expresan las nuevas formas de organización del trabajo bajo la lógica del big-data, que pueden categorizarse provisionalmente como cuentapropistas dependientes.

- 4 Como resultado del interjuego de estos recorridos (meta) analíticos, se concluye en que las dinámicas colectivas ocupan un lugar clave tanto en la producción de las experiencias laborales precarizantes como en sus posibilidades de transformación, lo que invita a profundizar en la línea propuesta.

2. Pasado y presente del trabajo precario en América Latina

- 5 El análisis del desempleo y la precariedad laboral en América Latina ha ocupado un lugar central en el desarrollo del pensamiento social latinoamericano (Beigel et al., 2006; Deves Valdés, 2003) como clave de acceso a la comprensión de la pobreza y la marginalidad. En principio, la noción de informalidad se constituyó en articuladora de otras categorías: desempleo, precariedad, pobreza y marginalidad han sido siempre cuestiones estrechamente entrelazadas entre sí y ligadas a las tensiones centro/periferia entre los países de nuestra región y los países desarrollados, dando cuenta de una característica particular del desarrollo del sistema capitalista en nuestra región.
- 6 Hasta la década del 60' la informalidad integró las agendas de investigación y políticas públicas sobre trabajo, empleo e ingresos en los países subdesarrollados. Luego, la transformación económica mundial de los años 70 -comprendida como el inicio de un proceso de globalización financiera-, implicó que los trabajadores de mayores salarios comenzaran a sufrir la pérdida de sus condiciones laborales, mientras que la deslocalización a países con mano de obra más barata amplificó y magnificó las desigualdades. En nuestra región, este proceso económico se articuló a los procesos dictatoriales padecidos en gran parte de los países latinoamericanos.
- 7 En este contexto, desde los años 80' la informalidad es una característica de las relaciones de trabajo que persiste como característica estructural del trabajo en la región, pero que se observa además en el moderno empleo flexible. Desde entonces, el problema del trabajo precario es una preocupación compartida de los teóricos sociales latinoamericanos y europeos porque se revela como un problema mundial. Sin embargo, es importante considerar que el proceso global de precarización del trabajo no implicó para las sociedades europeas los niveles de pobreza y marginalidad que sí se estabilizaron en Latinoamérica, y que las tesis que explican la precarización laboral a través de la erosión del Estado de bienestar o por la pérdida de centralidad del trabajo, muestran claras limitaciones para pensar América Latina (Pujol & Falcão, 2021).
- 8 En nuestra región, informalidad y precariedad no son sinónimos, pero las condiciones características de la informalidad configuran escenarios propicios para la emergencia de la precariedad. El empleo clásico se precariza y convive con las formas de trabajo atípico o informal característico de las sociedades latinoamericanas, producto de una modernización que puede caracterizarse como inconclusa. La mayor parte del trabajo en América del Sur se inscribe en el campo de la economía informal y se expresa en un conjunto diverso de nuevas categorizaciones: *plataformización* y *uberización* para el trabajo sujeto a las lógicas del big data; *economía popular* y *empresarios sociales* para

el trabajo de autogestión colectiva, y *flexibilidad* y *precariedad* a la hora de pensar las relaciones laborales de empleo registradas.

- 9 La magnitud del fenómeno de la informalidad en nuestra región puede verse en los datos recuperados de un estudio reciente sobre un conjunto de 6 países latinoamericanos que cubren el 70% de la población de la región (Maurizio, 2019), en donde la informalidad se evidencia como una modalidad de inserción laboral relevante en los países analizados, aunque con diferente incidencia: la información saliente del estudio muestra que en Argentina y Brasil estas ocupaciones concentran alrededor del 26%/28% del empleo total urbano, 33% en México, 45% en Ecuador y Paraguay y cerca del 55% en Perú. En Honduras y en Bolivia alcanza el 60%. Salvo en Argentina y en Brasil, en el resto de los países el autoempleo resulta más importante que el empleo en relación de dependencia formal, y en todos los países estudiados entre el 70% y el 80% de los trabajadores independientes son *cuentapropistas no profesionales*, categoría que incluye formas atípicas de empleo, un nuevo tipo de figura ocupacional de *contratista dependiente* que nuclea a 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). O sea, 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.
- 10 En síntesis, el concepto de *informalidad* que en las tradiciones de la sociología latinoamericana se aplicó al análisis de los mercados de trabajo urbanos para dar cuenta de la concurrencia de problemáticas como la desigualdad, la pobreza y la marginalidad, en la actualidad resulta solidario del concepto de *precariedad*, en la búsqueda de un operador teórico de mayor alcance. Esta categoría potenció el diálogo entre investigadores europeos y latinoamericanos en el estudio de las particularidades del trabajo contemporáneo, pero expresa particular potencia como *concepto y relación* (Vejar, 2017) para abordar no solamente el empleo y el trabajo sino también sus correlatos en clave de incertidumbre, inseguridad y vulnerabilidad, objetos relevantes en la comprensión y el análisis de la realidad latinoamericana.
- 11 Nuestra mirada busca entonces poner en tensión precariedad laboral y subjetividad, a los fines de comprender las experiencias laborales de los trabajadores no registrados, de los asalariados cuyas condiciones de trabajo se deterioran progresivamente y también la realidad de quienes se desempeñan como *cuentapropistas dependientes*; figura laboral que expresa el impacto de la revolución tecnológica en distintos segmentos del mercado de trabajo.

3. La dimensión subjetiva de la precariedad

- 12 La precariedad alude a una forma de trabajo que es ejercida en condiciones que colocan a quienes trabajan en situación de riesgo, vulnerabilidad o degradación. Puede ser identificada tanto por el estatuto social del empleo o de la ocupación (en función de su inscripción en las relaciones sociales de trabajo), como por las condiciones objetivas (ambiente de trabajo, medios, instrumentos, organización) y subjetivas de ejercicio de la actividad propiamente dicha, por referencia a la experiencia vivida por los trabajadores (Beckenkamp Vargas, 2016; Julian Vejar, 2014, 2017). Esta experiencia es –

al menos en parte – una construcción social de los trabajadores, situados en un contexto ocupacional específico, que es también un contexto social y cultural idiosincrático.

- 13 Esa dimensión relacional, la relación subjetiva que se establece con el trabajo, con sus actividades y contenidos, es clave para comprender la precariedad, ya que ésta puede manifestarse en la sensación de riesgo vivida en determinadas condiciones de trabajo, en el marco de la idiosincrasia de un colectivo de trabajo específico y en relación a la organización del trabajo como componente regulador.
- 14 El término precario deriva del latín *precarius* por referencia a aquello que se obtiene por medio de la petición, la súplica o el ruego; además, en el derecho romano *precarium* era un tipo de contrato en que el beneficiario arrendaba un bien que podía ser reclamado de vuelta por el dueño en cualquier momento. En consecuencia, la precariedad se refiere a una relación insegura, inestable, sujeta a revocatoria, lo cual convierte al receptor de un bien en dependiente de su donante (Dörre, 2014; Cuevas Valenzuela, 2015).
- 15 Hélaridot (2005) destaca además la importancia del doble registro semántico de la precariedad en cuanto a su dimensión temporal, como inestabilidad del presente e imprevisibilidad también del porvenir: esto exige el análisis de la dimensión diacrónica, adoptar un enfoque de *procesos* y considerar que el carácter evolutivo de toda situación precaria implica una posibilidad de mutación. Los términos precario y precariedad, en cambio, remiten a *estados* de carencia, de pobreza, de insuficiencia y fragilidad; a la inseguridad de quien debe pedir, suplicar, o solicitar favores para autosustentarse, en fin, a diversas formas de dependencia.
- 16 La precarización laboral se encuentra en el origen de la precarización social y afecta el papel integrador del trabajo porque la experiencia de inseguridad y dependencia resuena en distintos planos: por una parte, el reconocimiento material permite el análisis de las tensiones entre precariedad laboral y precariedad social, ya que el resultado del trabajo en términos de ingreso, asociado la desigualdad y la pobreza o incluso la noción de *salario digno* tiene impacto subjetivo y es siempre relacional. Por otra parte, la cuestión del reconocimiento simbólico del trabajo expresa criterios socialmente compartidos respecto de ocupaciones que son desvalorizadas o deslegitimadas, que impactan de modo directo en los procesos de construcción identitaria (Stecher, 2013).
- 17 Precisamente por el lugar que ocupa la experiencia subjetiva, un trabajo ejercido sin ningún tipo de protección social puede no provocar en el individuo una sensación de inseguridad, ya que eso depende en parte de sus referencias en términos de formas de sociabilidad familiares y comunitarias: la institucionalidad del contrato y la experiencia subjetiva que los trabajadores tienen de esos mecanismos institucionales de protección, reconocimiento y sociabilidad son diversas (Beckenkamp Vargas, 2016).
- 18 En el marco de las contribuciones europeas, resulta importante considerar el aporte de Serge Paugam (2000). Este autor, además de la institucionalización de los contratos - considerada antes por Castel (2002, 2005), analiza la precariedad considerando otras dimensiones: la importancia del trabajo para el establecimiento de lazos de participación e integración social, su lugar en la creación de las identidades sociales y profesionales y la potencial vivencia de satisfacción asociada a esos procesos.

- 19 Paugam (2000) propone además diferenciar entre la precariedad del empleo y la precariedad del trabajo, pero ambas incluyen aspectos psicosociales como los niveles de satisfacción con el propio quehacer y la orientación a futuro, es decir, perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje, equilibrio entre familia y trabajo, grado de iniciativa y desarrollo personal.
- 20 A partir de estos trazos, otros autores abordan el concepto en el nivel societal en consonancia con la idea de una sociedad de riesgo (Beck, 2002). En esta perspectiva, el concepto de precariedad se expande y se institucionaliza como cualidad de las sociedades y/o grupos. Se considera en este caso un concepto abierto de precariedad, que desborda la esfera socioproductiva y busca dar cuenta de la vida cotidiana, los modos de vida y las identidades de las personas precarizadas a través de la noción de precariedad vital (Tejerina et al., 2013).
- 21 En la sociología, también resultan relevantes las contribuciones que parten de la articulación entre precariedad y clase social. Standing (2013) caracteriza el *precariado* como una clase en construcción, que emerge a partir de que la era de la globalización ha dado lugar a una fragmentación de las estructuras de clase nacionales. Klaus Dörre (2014) destaca la importancia que adquiere la categoría de precariedad como un concepto amplio, que se inscribe en las relaciones entre trabajo, Estado y democracia, pero entiende que el precariado no constituye una clase homogénea. Para Dörre (2014), lo que se genera son configuraciones de precariedad ligadas a clases y entornos específicos, que en ocasiones rebasan incluso las clases y las capas sociales y configuran un precariado heterogéneo. Estos grupos pueden convertirse en actores autónomos con capacidad de negociación, lo que expresaría la capacidad de los precarios de "organizarse" y desplegar acción colectiva en reclamo de sus derechos.
- 22 Desde una visión dinámica de "disputa" o de "prueba" esta contribución va en la línea de pensar que la precariedad tiene efectos disciplinadores pero no desemboca de manera lineal en procesos de decadencia y desintegración social; por el contrario, ella contribuye a una forma particular de estabilización de relaciones sociales inestables (Dörre, 2014). En este caso, mecanismos secundarios de integración actúan en reemplazo de los efectos de integración social propios del trabajo asalariado con protección social. El rasgo característico de esta precariedad post-Estado benefactor, es que margina progresivamente y de manera sucesiva a aquellos grupos que antes se contaban entre los grupos socialmente asegurados. Para el caso de Alemania, por ejemplo, si bien los registros oficiales reportan un retroceso del desempleo y del subempleo, al mismo tiempo se efectúa el tránsito hacia una sociedad de pleno empleo precario (Dörre, 2014).
- 23 En síntesis, en la tensión entre objetividad y subjetividad la revisión del concepto de precariedad nos sitúa en una idea de proceso, que deriva en configuraciones dinámicas y que responde claramente a un modelo relacional. Al decir de Dörre (2014):
- "Una actividad laboral, definida estructuralmente como precaria, no debe ser de ninguna manera catalogada subjetivamente como un trabajo frágil. Si se incorpora la percepción propia y la ajena, la precariedad no se equipara con la exclusión total del sistema laboral y con la pobreza absoluta, ni con el aislamiento social total y la apatía política forzosa, aun cuando el término permite incluir este tipo de fenómenos, como los últimos puntos de referencia. Más que ello, se trata de una categoría relacional, cuya racionalidad depende esencialmente de la definición de los estándares sociales de normalidad" (p. 92).

- 24 Con ayuda de estas contribuciones y desde una posición clínica en el estudio del trabajo, suponemos la existencia de experiencias de trabajo que pueden ser caracterizadas de *precarizantes* cuando refieren a un proceso de degradación de ciertos atributos del trabajo o de las condiciones en que se desarrolla, que afecta los procesos de construcción de sentido. La noción de *experiencia* también es clave: abordar el acceso a las narrativas sobre lo vivido por los trabajadores nos permite reconstruir los saberes experienciales que construyen en la actividad. Se trata de saberes en primera persona (Pineau, 2020) acerca de la precariedad que se extraen de las prácticas, de los acontecimientos y de las contradicciones, a través de un movimiento dialéctico entre acción y reflexión.

4. Lo colectivo en el trabajo contemporáneo

- 25 El análisis de los múltiples sentidos de lo colectivo constituye una de las vías de acceso a la comprensión del carácter precarizante de las experiencias vividas por los trabajadores en la actualidad.
- 26 Desde el punto de vista contextual, es importante considerar que el avance neoliberal en nuestra región planteó una disputa por el sentido de lo colectivo. Resulta difícil explicar hoy la evolución de la organización del trabajo sin considerar la posibilidad de que la precariedad laboral constituya un destino colectivo; sin referir a las diversas estrategias desplegadas por el capital para eliminar, bloquear, doblegar o cooptar las posibilidades emancipatorias que anidan en las dinámicas colectivas de trabajo y a la vez instrumentalizar lo colectivo en la producción de consentimiento (Abal Medina, 2014).
- 27 Este análisis está presente en las contribuciones de la sociología del trabajo desde hace muchos años. Danièle Linhart (2015) destaca el fenómeno de desmembramiento de los colectivos de trabajo y las estrategias directivas de individualización del trabajo asignándoles capacidad para debilitar considerablemente a los asalariados. Para esta autora, la maximización productiva reposa hoy sobre la contribución subjetiva de los trabajadores. El cambio permanente, las reestructuraciones incesantes y las reorganizaciones sistemáticas de las distintas áreas son estrategias de precarización subjetiva (Linhart, 2013, 2015) que, como mantienen el ambiente de trabajo tenso e inestable, resultan tan eficaces como las estrategias de precarización objetiva. Sin embargo, la autora señala que siempre hay un volumen significativo de trabajadores y funcionarios estables a quienes no es posible disciplinar a través de la flexibilidad contractual, ni es fácil contrarrestar su ética y sus valores, incluso cuando se ha logrado la individualización.
- 28 La individualización puede ser entendida como un proceso discursivo que invade el espacio cultural, y que apela a la libertad y a la satisfacción de los propios deseos, con base en políticas que transfieren al individuo las responsabilidades que correspondían antes al Estado y que a la vez reafirman que lo social reside en el resultado de lo individual y no en la acción colectiva. En los procesos de individualización, los compromisos a largo plazo tanto a nivel institucional como personal se disuelven y los mecanismos de control social y gobierno se subjetivan (Sisto, 2009; Soto Roy, 2009).
- 29 En el marco de una digitalización social y productiva creciente, la mediación de las plataformas informáticas, los procesos de hibridación del trabajo y de los ambientes de

trabajo, también adquieren un papel dominante, principalmente porque impactan en el tiempo y el espacio como coordenadas centrales del trabajo de organización.

- 30 Todos estos fenómenos nos reconducen a la importancia de la organización del trabajo como marco en el que se desenvuelve la actividad y continente de lo que nos impone: regulaciones externas, jerarquías, expectativas de rol, pautas culturales y saberes codificados a los que es preciso recurrir. La organización del trabajo no es algo externo al sujeto, sino que se trata de un conjunto de contenidos instituidos, sucesivamente reinterpretados y reapropiados en la dialéctica de la actividad; una instancia de confrontación y ajuste de lógicas diversas, que articula el orden histórico social con la subjetividad. Por lo tanto, los discursos sociales y estrategias de management analizados son características comunes de la organización del trabajo contemporáneo que operan en desmedro de la constitución de colectivos de trabajo y a la vez activan procesos de desubjetivación en los trabajadores.

5. De lo colectivo a las dinámicas colectivas

- 31 Según la perspectiva analítica que adoptemos, la idea de lo colectivo en el trabajo evoca el lugar de despliegue de distintos contenidos: saberes técnicos, valores, reglas de actuación y/o de decisión, capacidad de agencia, recursos psicosociales. Pero dada la inconmensurabilidad de “lo colectivo” en el campo social, lograr una definición compartida resulta muy problemático.
- 32 En los programas de investigación que articulan una mirada clínica, se hacen presentes postulados que retoman referencias psicoanalíticas, sociohistóricas o histórico culturales que focalizan en la experiencia concreta de encuentro del sujeto con la realidad: las dinámicas intersubjetivas constituyen entonces un tema transversal para el conjunto de las aproximaciones críticas y clínicas del trabajo.
- 33 El sociopsicoanálisis es una de las perspectivas que destacó la importancia de las dinámicas colectivas. Para Mendel (1998), la cooperación estructural representa un producto de la experiencia de evolución histórica de la humanidad, un recurso antropológico, una disposición humana cognitiva y operatoria. Concibe a la organización del trabajo como fenómeno que afecta al individuo y a su subjetividad profunda e integra la cuestión institucional, otorgando centralidad a la cooperación como componente estructural; a la vez que se afirma que las personas pueden completar su acto de trabajo en la medida en que sean capaces de integrarlo al acto global de la institución.
- 34 Estas proposiciones pueden dialogar con las vertientes clínicas de la psicología del trabajo. Las contribuciones desde la psicología del trabajo resultan valiosas para pensar lo colectivo, toda vez que el concepto de lazo social adquiere un lugar central. Lazo social que se construye en la actividad, en el *hacer juntos* y que tiene como horizonte el trabajo de cultura, categoría que excede el plano deontológico de la actividad y que ofrece un norte para el desarrollo de esta perspectiva. Como sostiene Lhuillier (2013), el trabajo de cultura inscribe a cada sujeto en un conjunto transhistórico que remite a la civilización que es preciso preservar y desarrollar. Bajo esta perspectiva, también resulta relevante la consideración de los aportes sobre lo grupal, desde sus anclajes clínicos e institucionales, como operador teórico clásico en la comprensión y abordaje del trabajo

de organización, de la vida institucional, de las tensiones y conflictos que allí se despliegan.

- 35 Las contribuciones críticas a las formas tayloristas-fordistas de organización del trabajo en el desarrollo de la psicodinámica del trabajo también focalizaron en lo colectivo, en tanto espacio en el que se despliega la dinámica de reconocimiento y como instancia que articula las estrategias colectivas de defensa. A la hora de pensar dimensiones como el saber y la técnica, lo colectivo emerge también como campo de producción y cooperación, de socialización de *trucos* de oficio y también como ámbito de trabajo deontológico para vivir juntos.
- 36 Sin embargo, la noción de colectivo se vuelve huidiza en estas contribuciones, porque no se logra establecer de manera concluyente cuáles son las condiciones para su constitución ni el alcance del concepto, lo que de algún modo vuelve evidente la complejidad del fenómeno de la intersubjetividad y la acción conjunta, y -en particular- las tensiones no resueltas entre la crítica social y la explicación del sufrimiento singular.
- 37 Otros autores (Perrilleux & Cultiaux, 2009; Bournel-Bosson, 2010) consideran que lo colectivo se presenta como una configuración social inestable, provisional, que se pone a prueba y se ratifica o reasegura en la evolución de una comunidad de prácticas. En esta línea, esa comunidad de prácticas es una precondition de lo colectivo, ya que este emerge del encuentro de los trabajadores con el plano técnico, particularmente cuando existe disposición para afrontar los eventos o incidentes que emergen en el despliegue de la actividad.
- 38 El trabajo colectivo no requiere necesariamente de un colectivo de trabajo instituido. Para los ergónomos, trabajo colectivo es la forma en que los operadores cooperan de manera más o menos efectiva y eficiente en una situación de trabajo. Esta dinámica se define en relación a la tarea que los pone en situación de cooperación y con la que están comprometidos, e involucra procesos de distribución de tareas e intercambio de conocimientos, lo que favorece la implementación de la regulación en la actividad.
- 39 Para la clínica de la actividad la instancia colectiva es la sede de la construcción del oficio. Lo colectivo es historizado a partir de la recuperación de las contribuciones vigotskianas y lo histórico social ocupa un lugar central como recurso explicativo: el trabajo cumple una función vital en el desarrollo del sujeto ya que este se construye cuando utiliza bajo sus propios criterios o a su manera, las formas de conducta que los otros han tenido antes *para con él*, pero también *con él* en la acción conjunta.
- 40 Las divergencias o controversias que surgen en la acción permiten la emergencia de la reflexividad que hace posible la profesionalidad, toda vez que nos vuelve conscientes de nuestras competencias y nos permite construir sentido y ampliar el poder de actuar en y sobre la actividad.
- 41 Bajo estos supuestos, la clínica de la actividad propone implementar dispositivos que (re)vitalicen los debates de oficio, ya que lo social “regula el nivel de conflictualidad interno en la historia del sujeto, sus propios márgenes de maniobra se estrechan cuando la vida social no le ofrece conflictualidad, todo se vuelve unívoco, átono y monológico” (Clot & Simonet, 2015, p. 36).
- 42 Cabe interrogarse aquí acerca de cuáles son las condiciones mínimas para que sea posible la conversación entre pares; cuál es el mínimo de oficio compartido que provocaría la emergencia de controversias y la necesidad de su debate; qué condiciones

de organización de las rutinas de una actividad permitirían hoy hablar de oficio, de género, de colectivo.

- 43 Las líneas de análisis desplegadas antes remiten a una definición de lo colectivo por referencia al marco de la organización fordista; sin embargo, con estos aportes es posible armar una caja de herramientas para analizar las formas del trabajo contemporáneo y las formas de precariedad asociadas; es decir, poner a prueba las proposiciones o revisarlas de manera situada.
- 44 Con la finalidad de acercarnos al análisis de las experiencias, nuestra propuesta consiste en pensar lo colectivo en clave de un conjunto de dinámicas abiertas, que responden a gramáticas o lógicas diferentes.
- 45 Estas *dinámicas colectivas* refieren al proceso de actuación conjunta -entre trabajadores pares- que surge de las exigencias de la actividad. Algunas de ellas se expresan en el campo de las rutinas de la actividad, como por ejemplo la que garantiza la coordinación operatoria o trabajo colectivo que requieren las tareas. Pero otras están asociadas a los acontecimientos, a los eventos o incidentes críticos que rompen la rutina, que abren o delimitan un campo de tensión, incertidumbre y ansiedad que precisa ser resuelto colectivamente.
- 46 Las dinámicas colectivas pueden servir de analizadores para pensar el equipo de la línea de montaje, pero también las redes de trabajadores intermitentes que están interconectados pero que no se conocen entre sí, o los repartidores de Glovo [1] que vemos en una esquina o en una plaza - que tampoco es siempre la misma -, cada uno con su móvil, cada uno con su motocicleta, sin hablarse, pero tal vez reconociéndose, conformando lo que al observador le evoca no un grupo sino serie, en el sentido que Sartre (1995) dio al término.
- 47 Al pensar en la experiencia de trabajo, entendemos entonces que la actividad es un escenario en el que pueden reconocerse al menos cuatro dinámicas de tipo colectivo:
- La *coordinación operatoria*, que canaliza el trabajo de organización que permite garantizar las operaciones de rutina y que tiene un papel significativo en la regulación de las exigencias;
 - La *cooperación técnica*, necesaria para la construcción de saberes útiles a los fines de la actividad, también puede ser pensada como un desafío para el desarrollo de una comunidad de prácticas o un oficio, como así también resulta imprescindible para el despliegue de la profesionalidad;
 - La *colectivización* de problemáticas compartidas, que contribuye a identificar necesidades regulatorias, a defender condiciones de desarrollo construidas y conquistadas y que posibilita a los trabajadores constituirse en sujeto político;
 - La *deliberación y cooperación ética*, que implica debatir sobre los valores asociados a la actividad y al accionar conjunto; juzgar o valorar criterios de orientación de la acción y trabajar para construir una comunidad de prácticas o un colectivo de oficio.
- 48 Como se dijo, estas dinámicas emergen o se disparan en función de las exigencias de la actividad e integran los recursos que posibilitan su consecución. Desde una perspectiva temporal, no están necesariamente todas presentes, pero dialogan entre sí y unas necesitan de otras. No constituyen flujos de interacción paralelos e independientes: pueden cooperar o competir entre sí, realimentarse o inhibirse unas con otras y son historizables, es decir que es posible describirlas como trayectorias que pueden ser además reconstruidas en sus lógicas evolutivas.

6. Calidad de trabajo y experiencias precarizantes

- 49 Socializamos ahora algunos hallazgos acerca de las relaciones entre dinámicas colectivas y precarización del trabajo a partir de una revisión de investigaciones que realizamos (Pujol, 2022) en dos momentos: una etapa (entre 2000 y 2010) centrada en el análisis de la organización del trabajo y sus efectos en la calidad del empleo; y otra reciente en donde persiste nuestro interés por las formas de organización, pero colocando en primer plano su impacto en los trabajadores.
- 50 De los estudios iniciales sobre la organización del trabajo en la industria automotriz, en el sector de software y servicios informáticos y en el sector de alimentos, se realizaron inferencias significativas: (i) la organización del trabajo de estas industrias asume configuraciones que mixturán componentes fordistas clásicos con la incorporación de otros propios del paradigma flexible, pero dichas innovaciones organizativas no inciden de manera virtuosa en la calidad del empleo, principalmente por los efectos de la intensificación de la producción y por el despliegue de un management que tensiona de modo continuo el ambiente productivo; (ii) la fragilización de las dinámicas colectivas, consideradas en la idiosincrasia que adquiere en cada sector y en sus distintas dimensiones (la acción colectiva, la sociabilidad, la cooperación productiva); (iii) un impacto significativo en la subjetividad que en la voz de los trabajadores resulta insatisfactoria.
- 51 Los procesos de investigación-acción realizados en el campo del trabajo informal (artesanas textiles, trabajadores callejeros) y en el sector público (transporte urbano, fabricaciones militares), indicaron que en la relación trabajo-subjetividad, la mayoría de las problemáticas referían a la precariedad y eran comunes para todas las actividades.
- 52 Una segunda etapa, centrada en conocer el impacto de la organización del trabajo en los trabajadores se orientó a: (i) priorizar la categoría de calidad *del trabajo* por sobre la de calidad *del empleo* realizando estudios sobre trabajo registrado y no registrado; y considerando también – desde las contribuciones del pensamiento social latinoamericano (de la Garza Toledo, 2011; 2017) – la importancia del trabajo atípico y no clásico en la economía de nuestra región; (ii) poner en primer plano el impacto de la organización del trabajo en los trabajadores, recuperando la perspectiva de la clínica del trabajo y el eje trabajo-actividad-subjetividad. Con base en estas premisas, el análisis se desplazó progresivamente del impacto de la organización del trabajo en la calidad del empleo, a conocer más profundamente su impacto en la experiencia de los trabajadores, sin desconocer que se trata de núcleos indisociables.
- 53 Las experiencias de trabajo que en las narrativas de los actores se describen como insatisfactorias pueden ser categorizadas como *precarizantes*, ya que refieren en clave temporal -antes/ahora- a un proceso de degradación de ciertos atributos del trabajo o de las condiciones en que se desarrolla, que antes permitía darle sentido al propio quehacer y ahora es proveedora de incertidumbre y confusión.
- 54 Buena parte de las experiencias de precarización están atravesadas por la introducción de lógicas de individualización y de dispositivos tecnológicos y sociales que tienden a separar y aislar procesos; y a flexibilizar las coordenadas que antes posibilitaban la conformación de equipos estables. Esto ocurre en todas las ocupaciones, con la diferencia de que en algunas opera fragilizando las condiciones de trabajo y

precarizando la calidad de las experiencias y en otras ocupaciones juega un papel instituyente, dado que las experiencias nacen en condiciones de precariedad, aunque - como sabemos- no necesariamente son significadas o vividas de manera insatisfactoria e incluso pueden dar lugar a movilización subjetiva y nuevas búsquedas o iniciativas autónomas (Reis Barros et al., 2023).

- 55 En el caso de las actividades de gestión algorítmica (Rapi, Glovo, Uber), por ejemplo, las condiciones objetivas son precarias, pero buena parte de los trabajadores se encuentra satisfecho e incluso algunos muy satisfechos, considerando variables como la autonomía en la organización de la jornada de trabajo o el nivel de ingresos (Coelho Lima et al., 2022; Jara Roldán & Dall Asta, 2023). Una situación similar encontramos en profesionales que trabajan en una organización no gubernamental que defiende derechos de salud reproductiva, también bajo la condición de trabajadoras por cuenta propia. En este caso, la mayoría de ellas están muy satisfechas con la actividad y se identifican con el proyecto institucional, lo que obra como factor compensatorio, incluso cuando además de estar en situación de bajos salarios se encuentran con sobrecarga y altos niveles de exigencia. Sin embargo, existe una diferencia sustantiva en los marcos de referencia de la experiencia: en el caso de estas trabajadoras, en su mayoría profesionales universitarias, la referencia del empleo está presente y funciona como expectativa; mientras que en el caso de los trabajadores de plataformas la tendencia es a naturalizar las condiciones de informalidad y precariedad objetiva.
- 56 La colectivización es la dinámica que observamos más fragmentada en todos los colectivos estudiados. En las ocupaciones que se desarrollan en condiciones precarias la acción colectiva es de baja o nula intensidad, mientras que en aquellas que disponen de estabilidad y regulaciones adecuadas resulta cada vez más complejo el establecimiento de acuerdos para la acción, o lograr representatividad en la defensa de los derechos cuando se trata de colectivos de trabajo instituidos.
- 57 Sin embargo, en todas las ocupaciones en situación de precariedad existen trabajadores que se articulan en la actividad a través de situaciones que exigen ser reguladas: se observa en algunos trabajadores de plataformas que se organizan para cortar las calles en reclamo de seguridad porque les roban con frecuencia; y también en un grupo de las profesionales que integran la organización civil a la que hicimos referencia, quienes proponen adoptar las regulaciones de instituciones de similares características radicadas en otros países con la finalidad de abolir el trabajo no registrado en la sede de Argentina.
- 58 Desde el punto de vista institucional – y a pesar de que Argentina es un país con una importante tradición sindical –, los sindicatos atraviesan una crisis de representatividad, que se expresa a través de una tensión dialéctica entre crisis institucional de las organizaciones gremiales y desconfianza o apatía de parte de los asalariados respecto de la acción colectiva. La participación de los asalariados en la vida gremial se encuentra en retroceso, y en las narrativas de los trabajadores esto se atribuye a la ineficacia de la política gremial frente al avance del empresariado sobre las condiciones de trabajo y la pérdida de poder adquisitivo del salario.
- 59 En la retracción de la participación de los trabajadores en la vida sindical hay también huellas de los procesos de individualización y son escasas las iniciativas de agremiación tanto de quienes trabajan en actividades registradas, pero relativamente flexibles (como el caso del sector informático) como de quienes se desarrollan en formas de autoempleo o los trabajadores de plataformas.

- 60 Cuando la dinámica de colectivización se intensifica, las posibilidades de constitución de colectivos de trabajo se incrementan, lo que depende en parte de cuán naturalizadas estén las condiciones de precariedad y en qué medida estas condiciones puedan impedir el desarrollo de la actividad o al menos interpelar los sentidos que movilizan. Un ejemplo de esto puede recuperarse de la experiencia de los músicos independientes en el periodo de pandemia: si bien el sindicato de músicos existe hace muchos años, la agremiación estuvo siempre limitada a los músicos asalariados que integran las orquestas estables, mientras que los independientes eran reactivos a la acción colectiva organizada. Esto cambió en el momento de la pandemia, cuando frente al aislamiento sanitario la desocupación de los músicos se volvió un grave problema y la intervención y diálogo del sindicato con el gobierno resulto imprescindible para afrontar las consecuencias del desempleo y la precariedad.
- 61 El empobrecimiento de la acción colectiva organizada acontece también entre los servidores públicos (trabajadores universitarios docentes y no docentes; empleados municipales; trabajadores industriales del Estado), pero con matices: por una parte, la estabilidad de la relación laboral de los servidores públicos ofrece un margen de maniobra más amplio para la acción confrontativa y los trabajadores no temen involucrarse en la defensa de sus derechos. Se trata de oficios sindicalizados, integrados en general por un número importante de afiliados y una presencia política y pública significativa. Sin embargo, la dinámica de acción colectiva adquiere características y modalidades diversas, en función de las idiosincrasias institucionales. El ámbito público constituye un paisaje laboral heterogéneo, en el que cada espacio institucional modela dinámicas colectivas muy específicas.
- 62 Algo común en este sector de actividad es la emergencia de nuevas demandas derivadas de las transformaciones de las instituciones públicas. El declive de las burocracias, la incorporación progresiva de nuevas tecnologías sociales y de gestión, -de modo concurrente con restricciones presupuestarias severas- impacta en la organización social y técnica del trabajo, en simultáneo con una desvalorización social de la política pública y de la función pública que tiene efectos desjerarquizantes para los trabajadores. Buena parte de los asalariados del sector público experimentan un quehacer que se transforma y cuya organización les impide producir con calidad. Se trabaja con escasos recursos materiales y humanos, bajo una racionalidad productivista y el uso de violencia política para modelar los comportamientos se vuelve moneda corriente, lo que empobrece la calidad de las dinámicas colectivas en su conjunto.
- 63 En estos trabajadores, las dinámicas de cooperación técnica juegan a favor de la preservación y renovación de los saberes construidos colectivamente: protegen el trabajo de organización, las posibilidades de participar e intervenir en la definición de las maneras de hacer, y con ello renovar el oficio. Su ausencia, en cambio, da lugar a que las innovaciones se produzcan a través de la inducción, de la imposición o de la violencia. Esto surge del análisis de experiencias en el ámbito público (servidores públicos y otros trabajadores del Estado del sector industrial) que permitió captar cómo la ausencia de cooperación técnica entre pares produce pérdida de sentido respecto del propio quehacer, como un tipo de experiencia especialmente precarizante. El despliegue de la violencia fue tematizado tanto en estudios con docentes y no docentes universitarios (Pujol, 2020), con trabajadores municipales (Pujol, 2020) y también con trabajadores de fabricaciones militares (Barnes et al., 2012; Pujol & Gutiérrez, 2015). El deterioro de las relaciones no se restringe a la jerarquía, sino también a los vínculos

entre pares en ambientes que se estructuran sobre la base de coaliciones o grupos de interés.

- 64 La cooperación técnica y la deliberación ética constituyen dinámicas que se habilitan entre sí y de manera solidaria: configurar gestos técnicos, procedimientos o criterios de priorización, implica un conjunto de referencias a ideales, valores, normas y supuestos que cooperan o antagonizan. En este marco, cuando el ritmo de trabajo y/o su organización impide la cooperación técnica, se debilitan también las iniciativas de debate en el plano deontológico.
- 65 En el servicio público, con instituciones en transformación, las estrategias de individualización de las carreras y desempeños impactan significativamente en la cooperación. Cuando existen tensiones políticas y disputas de poder, esas estrategias se exacerbaban y llevan a los sujetos a replegarse o aislarse como resultado de las presiones. En estos procesos, los trabajadores pierden injerencia en su quehacer, se quedan solos y lejos de la construcción del oficio.
- 66 La cooperación ética resultó un fenómeno clave en todas las actividades estudiadas. En los trabajadores de plataformas, las relaciones informales entre personas de distintas empresas son el soporte más importante para sobrellevar los impedimentos y los peligros que implica la actividad: comportamientos solidarios y de sostén emocional que surgen espontáneamente, o bien a causa de incidentes críticos (acompañarse a lugares peligrosos o en horario nocturno, compartir la comida con quien tiene hambre, auxiliarse ante accidentes de tránsito) o bien en el marco de la sociabilización, durante las denominadas horas muertas, es decir, donde no se realizan pedidos. Allí se comparte el tiempo, se conversa y se intercambian ideas, lo que también da lugar a la dinámica de cooperación técnica, en la que se analizan diferentes opiniones sobre cómo se trabaja en las diferentes zonas y cuáles son las adversidades que implica transitarlas.
- 67 Entre los trabajadores automotrices, en cambio, la cooperación ética se encuentra muy fragilizada. Se trata de un sector con alta inestabilidad y variabilidad en los ciclos productivos que resulta de la deslocalización de la producción a nivel global. Esto se traduce en ciclos de intensificación de la producción que se alternan con periodos de tiempos muertos, suspensiones y despidos. En este marco, el management modela ambientes laborales de alta incertidumbre a través del miedo al desempleo, lo que incentiva la competencia entre trabajadores, degrada las condiciones para la construcción de un ethos y fragiliza las funciones de sostén de los equipos de trabajo.
- 68 Como resultado, los trabajadores se califican unos a otros de poco solidarios, desleales, obsecuentes; capaces de hacer cualquier cosa para conseguir la aprobación de sus superiores. En un contexto tan hostil la solidaridad entre compañeros queda relegada porque es imprescindible cuidar el propio puesto. Sin embargo, paradójicamente, los trabajadores mantienen una identificación significativa con la actividad y también con las firmas, porque se trata de una industria valorizada socialmente y en la que todavía rigen condiciones de protección del empleo. En este caso, se da la situación de que la calidad de las condiciones objetivas del empleo es comparativamente mejor que en otros sectores, lo que propiciaría que los trabajadores relativicen el impacto subjetivo de un ambiente competitivo y poco amigable. Sin embargo, al pensar su trayectoria en términos prospectivos, buena parte de estos trabajadores no desean terminar su vida activa en la fábrica, a pesar de que ponen en valor la carrera y los saberes técnicos adquiridos. A juzgar por la información recogida, la experiencia de trabajo en el sector

automotriz constituye el ejemplo típico de un proceso de precarización con fuerte impacto en las dinámicas colectivas.

- 69 En contrapartida, los trabajadores informáticos transitan experiencias calificantes y constituyen comunidades de prácticas a partir de dinámicas colectivas relativamente virtuosas. Se trata de una ocupación nacida al calor de las grandes transformaciones del mundo del trabajo y que actualmente transita la revolución 4.0 en condiciones de *desempleo cero* y salarios muy competitivos. El sector informático se ha desarrollado a la luz de la organización por proyectos, las jornadas flexibles y las metodologías ágiles, que conviven con alta rotación -permanencia de 5 años como máximo en una empresa-, niveles de exigencia altos y muchas horas de autoformación y aprendizaje. En este marco, las dinámicas de cooperación técnica están fuertemente instituidas y asumen la lógica de las redes que no se limitan a los pares con los que se trabaja en la empresa, sino que -de modo parecido a los trabajadores de reparto plataformizados- excede las coordenadas de tiempo y espacio del clásico establecimiento o local de trabajo y se apoya en la necesidad de resolver problemas concretos y/o afrontar las adversidades propias de las rutinas.
- 70 En lo referido a la cooperación ética, estos trabajadores actúan como intrapreneurs y por ello encontramos en esta ocupación algunos elementos que también se expresaron en los estudios realizados con microemprendedores: la cooperación se apoya en la ética de los negocios, en la reciprocidad que exigen los lazos asociativos, es decir, cooperar en los saberes, ayudarse mutuamente a resolver problemas, aliarse a la hora de negociar con agentes más fuertes, incluso auxiliarse económica y materialmente, pero siempre respetando los principios de la individualización y los valores de la lealtad comercial.
- 71 Como contraejemplo, una investigación realizada con artesanas textiles en el marco de una experiencia de organización comunitaria de mujeres en situación de pobreza permitió identificar cómo pueden conjugarse dinámicas de cooperación operatoria, técnica y ética constituyéndose en simultáneo un colectivo capaz de autogestionarse. Este tipo de actividades, de manera similar a la que nos presenta Leny Sato (2007) sobre las ferias libres en Brasil, muestra que la potencia de este tipo de redes reside en su capacidad de recrear espacios dialógicos en los que la cooperación en el trabajo se realimenta de la sociabilidad cara a cara, sin necesidad de mediaciones tecnológicas.
- 72 Los trabajadores informáticos pocas veces transitan experiencias de precarización laboral, pero sin embargo también en este grupo existen iniciativas de colectivización de demandas articuladas a la propiedad intelectual de los desarrollos, la actualización de las remuneraciones a valores internacionales, la participación en las ganancias de las empresas y también la necesidad de regulaciones de las tareas, principalmente para quienes trabajan en modalidad home office; y para las mujeres que disponen de condiciones comparativamente desventajosas respecto de los varones. También un buen número de trabajadores informáticos, lejos de implicarse en la acción colectiva, abandonan la condición de asalariados para trabajar por cuenta propia, manteniendo así los aspectos más satisfactorios de la actividad y los ingresos, pero alejándose de las lógicas corporativas de organización del trabajo que son consideradas precarizantes.

7. Conclusiones

- 73 En el origen del pensamiento social latinoamericano, la informalidad como cualidad del mercado de trabajo urbano constituyó una vía de acceso a la comprensión de la desigualdad, la pobreza y la marginalidad, como características durables y estables, estructurales del trabajo en nuestra región. Actualmente, la precariedad es la categoría que ocupa centralidad en el análisis de la vida social de nuestra región, primero en lo laboral y luego extendida al estudio de la incertidumbre, el riesgo, la inseguridad y la vulnerabilidad, como condiciones más generales de los procesos de subjetivación.
- 74 Conceptualmente, podemos pensar la precariedad como un proceso que evidencia situaciones de subalternidad y de incertidumbre. La incertidumbre afecta las *condiciones* en que se despliega la actividad (incertidumbre sobre la continuidad del trabajo, pobre calidad de la remuneración, débil protección legal y/o gremial, sobrecarga, ambiente de trabajo con factores de riesgo no controlados) y/o la *experiencia* de los sujetos en la actividad (escasas posibilidades de desarrollo personal, baja satisfacción con la tarea, pérdida de sentido y control de la actividad). Señalamos también que la precariedad es además *relacional*; que opera por referencia a estándares sociales. Este rasgo resulta significativo a la hora de analizar cómo en algunas comunidades de prácticas la precariedad se naturaliza.
- 75 Se manifiesta entonces una disputa conceptual, simbólica y política en torno a la definición misma del concepto de precariedad. Cuáles son sus fronteras, qué tipo de relaciones laborales comprende y qué características incluye, son aspectos discutidos y analizados desde diversas ópticas que no logran ser construidos y definidos consensuadamente.
- 76 Cuando nos preguntamos qué produce experiencias de trabajo precarizantes, por fuera o más allá de las condiciones objetivas contractuales de la actividad, es posible analizar cómo operan algunas características del trabajo contemporáneo en las dinámicas colectivas y cómo quedan implicadas las experiencias; pero nos hemos interesado aquí por comprender que las dinámicas colectivas inciden en la gramática y la semántica de las experiencias de trabajo precarizantes, en su configuración pero también en las posibilidades de transformación.
- 77 En la estructuración de las experiencias precarizantes operan diversos factores ligados a la organización del trabajo, ya que sus transformaciones están orientadas a modelar la naturaleza de los lazos que se establecen, a separar y aislar procesos, a instrumentalizar relaciones, individualizar trayectorias, codificar saberes extrayéndolos de sus marcos dialógicos. En particular, la individualización se presenta como un discurso hegemónico que inhibe el trabajo de cultura, imprescindible para tramitar la diversidad y otras situaciones que marcan las experiencias laborales contemporáneas: desigualdades de género, problemática migratoria y de la negritud, discusiones en torno al trabajo de cuidado, al trabajo infantil, como realidades derivadas de las desigualdades específicas de nuestra región.
- 78 La organización del trabajo opera entonces -al menos en parte- en las experiencias de trabajo, pero incluso en condiciones objetivas desfavorables desde el punto de vista de la organización del trabajo, hay experiencias precarizantes que no necesariamente son vividas como tales por los trabajadores, o son naturalizadas o reconocidas como tales pero incorporadas como “pruebas” o desafíos. Hay sujetos que trabajan en situación

precaria, otros transitan experiencias precarizantes mientras trabajan y otros logran ganar poder de actuar, operar movimientos de apropiación, de restitución de sentido. En todos estos escenarios las dinámicas colectivas juegan un papel central.

- 79 De todos modos, considerando esta doble dimensión – subjetiva y objetiva – de la precariedad, es posible decir que *lo colectivo* nunca es ajeno a estos procesos. Cuando las dinámicas colectivas resultan fragilizadas se precariza la experiencia; el empobrecimiento de lo colectivo inhibe la capacidad de agencia, si emergen situaciones que dejan a los sujetos en una posición de subalternidad respecto de quien contrata, de imposibilidad de apropiación del acto de trabajo, de incertidumbre o inestabilidad respecto de las regulaciones de la actividad o de su orientación, de pérdida de injerencia y sentido.
- 80 Considerando que los avatares de la actividad traccionan las diferentes dinámicas colectivas, resulta central analizar el despliegue de las actividades y las narrativas a través de las cuales se (re)elaboran las prácticas, las decisiones que las orientan y las movilizaciones subjetivas que producen. La actividad de trabajo siempre marca nuestra agenda de investigación, a sabiendas de que las distintas configuraciones productivas imponen condiciones para que lo colectivo suceda de muy diferentes modos.
- 81 En este sentido, se hace preciso abandonar la idea de lo colectivo como algo estable y ligado a las lógicas de la actividad propias de las formas productivas fordistas para dar paso a la construcción de configuraciones de actividad diversas, a través de operadores teóricos que permitan analizar la incidencia de las dinámicas colectivas en la agencia, en mantener vivas las posibilidades de construcción de las identidades profesionales.
- 82 Se abre entonces una línea de investigación de las experiencias precarizantes de trabajo que ubica a las dinámicas colectivas como i) recurso de la actividad; (ii) operador del poder de actuar ante situaciones de incertidumbre, riesgo, fragilidad; y (iii) como referencia de las configuraciones subjetivas; toda vez que en el trabajo lo colectivo es el espacio dialógico en el que quedan implicadas las promesas y obligaciones recíprocas entre trabajadores, lo que funda la confianza y la cooperación necesaria para toda transformación.

Notas

[1] Nos referimos a los repartidores de pedidos que trabajan de manera autónoma a requerimiento de una plataforma comercial y a través de una aplicación móvil (Glovo, Rapiboy, Kubbo, Gorillas, entre otras).

BIBLIOGRAFÍA

- Abal Medina, P. (2014). Ser solo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina. Biblos.
- Barnes, F., Pujol, A., & Saravia, S. (2012). De memoria y saberes compartidos. Análisis clínico del trabajo en la formación intergeneracional de operadores industriales. In A. Pujol, & C. Dall'Asta

- (Eds.), Trabajo, Actividad, Subjetividad. Debates abiertos (pp. 243-259). Universidad Nacional de Córdoba.
- Beck, U. (2002). La sociedad del riesgo. Siglo XXI
- Beckenkamp Vargas, F. B. (2016). Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. *Cadernos CRH*, 29(77), 313-331. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792016000200008>
- Beigel, F. (2006). Vida, muerte y resurrección de las teorías de la dependencia. In F. Beigel et al. (Eds.), *Crítica y teoría en el pensamiento social latinoamericano* (pp. 287-326). CLACSO.
- Bournel-Bosson, M. (2010). Analyse du travail et revitalisation du collectif. In Y. Clot, & D. Lhuillier (Dir.), *Agir en clinique du travail* (pp. 225-236). Érès.
- Castel, R. (2002). *Las metamorfosis de la cuestión social*. Paidós.
- Castel, R. (2005). El proceso de individualización: fragilización de los soportes de identidad frente las transformaciones del capital y del trabajo. In G. Perez Sosto (Coord.), *Las manifestaciones actuales de la cuestión social* (pp. 17-27). Instituto Di Tella.
- Clot, Y., & Simonet, P. (2015). Pouvoirs d'agir et marges de manoeuvre. *Le Travail Humain*, 78(1), 31-52. <https://doi.org/10.3917/th.781.0031>
- Coelho Lima, F., Sanson, C., Gomes dos Santos, L., & Jara Roldán, V. (2022). A uberização do trabalho: particularidades na América Latina. In *Encuentro Internacional sobre el Trabajo (EITA); 2° Simposio Francia – América Latina “Subjetividad y Trabajo”; V Simposio Internacional Trabajo, Actividad y Subjetividad (TAS); III Coloquio Internacional de Psicosociología del Trabajo*. João Pessoa, Brasil.
- Cuevas Valenzuela, H. (2015). Precariedad, precariado y precarización. *Polis*, 14(40), 313-329. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100015>
- de la Garza Toledo, E. (2011). Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomos I y II. UAM
- de la Garza Toledo, E. (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 36, 5-44.
- Deves Valdés, E. (2003). *El pensamiento latinoamericano en el siglo xx: desde la CEPAL al neoliberalismo. 1950-1990*. Biblos.
- Dorre, K. (2014). La precariedad. Un sistema impositivo en constante prueba. In H.-J. Burchardt, & F. Groisman (Eds.), *Desprotegidos y desiguales ¿hacia una nueva fisonomía social?* (pp. 87-117). Prometeo.
- Hélandot, V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi: quelles résonances dans la construction des expériences sociales? *Empan*, 4(60), 30-37. <https://doi.org/10.3917/empa.060.0030>
- Jara Roldán, V., & Dall Asta, C. (2023). La dimensión colectiva en repartidores de plataforma de la ciudad de Córdoba (Argentina). In A. Pujol, & M. Gutiérrez (Eds.), *Innovación y tradiciones: psicología del trabajo y de las organizaciones en Iberoamérica* (pp. 44-55). CP Editores.
- Julian Vejar, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, 23, 147-168.
- Julián Vejar, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46. <https://doi.org/10.15446/rsc.v40n2.66382>

- Lhuillier, D. (2013). Introduction à la psychologie du travail. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 15, 11-31. <https://doi.org/10.3917/nrp.015.0011>
- Linhart, D. (2013). La emergencia de una “precariedad subjetiva” en los asalariados estables. In B. Tejerina, B. Cavia, S. Fortino, & J. Calderón (Eds.), *Crisis y precariedad vital: Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España* (pp. 67-85). Tirant lo Blanch.
- Linhart, D. (2015). La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale. *Erès*
- Maurizio, R. (2019). 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). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_713802.pdf
- Mendel, G. (1998). *L'acte est une aventure. Du sujet métaphysique au sujet de l'actepouvoir. La découverte.*
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité.* PUF.
- Perrilleux, T., & Cultiux, J. (2009). *Destins politiques de la souffrance. Intervention sociale, justice, travail.* Erès
- Pineau, G. (2020). Dialogue, dialectique, dialogie en formation avec les histoires de vie. *Éducation Permanente*, 222, 11-23. <https://doi.org/10.3917/edpe.222.0011>
- Pujol, A. (2020). Travail académique: sens de l'activité et possibilités d'implication pour la défense du métier. In J. Hernández, D. Lhuillier, J. Garcia de Araújo, & Pujol, A. (Dirs.), *Subjectivité et travail: entre mal-être et bien-être.* L'Harmattan.
- Pujol, A. (2022). Contribuciones clínicas para una agenda de investigación crítica de las experiencias de trabajo en América Latina. In C. Carrusca Vieira, D. Piroli Cabral, J. de Freitas Fonseca, & J. García de Araújo (Coords.), *Processos Psicossociais, Organizações e Trabalho: Novas Reflexões* (pp. 135-156). PUC Minas.
- Pujol, A., & Falcão, J. (2021). Precarización y subjetividad como focos de investigación y teorización. In C. Cavero, & L. Arce (Eds.), *Mundo del trabajo y de las organizaciones en transformación: Desafíos sociales, políticos y éticos* (pp. 359-379). Aletheya.
- Pujol, A., & Gutiérrez, M. (2015). Violencia laboral. Nuevos escenarios institucionales y encrucijadas del abordaje clínico. In IV Congreso CIAPOT, *Un campo en tensión o tensión entre campos* (pp. 361-374). RIL editores.
- Reis Barros, C., Pujol, A., & Garcia de Araújo, J. (2023). Experiências de precarização do trabalho na América Latina: migração e empreendedorismo como apostas para o futuro. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 26, 1-17. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.195702>
- Sartre, J.-P. (1995). *Crítica de la Razón Dialéctica.* Losada.
- Sato, L. (2007). Processos cotidianos de organização do trabalho na feira livre. *Psicologia & Sociedade*, 19, 95-102. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400013>
- Sisto, V. (2009). Transformaciones sociales, individualización y subjetividad una mirada desde Iberoamérica a los cambios que están marcando nuestro tiempo. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 8(2), 1-11.
- Soto Roy, A. (2009). Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 8(2), 102-119.

- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona Pasado & Presente.
- Stecher, A. (2013). Un modelo crítico interpretativo para el estudio de las identidades laborales. *Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina*. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1311-1324. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy12-4.mcie>
- Tejerina, B., Cavia, B., Fortino, S., & Calderón, J. (2013). Crisis y precariedad vital: Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España. *Tirant lo Blanch*.

RESÚMENES

El artículo analiza las dinámicas colectivas como una de las vías de comprensión del carácter precarizante de las experiencias vividas por los trabajadores en la actualidad. Se presenta el resultado de dos ejercicios analíticos: el primero, refiere a explorar la noción de precariedad asociada al concepto de informalidad en la evolución del pensamiento social latinoamericano y como operador para el estudio del trabajo contemporáneo y de las experiencias precarizantes de trabajo, considerando la dimensión subjetiva; el segundo, reflexionar sobre los múltiples sentidos de lo colectivo en dichas experiencias, presentando los hallazgos de la revisión de investigaciones realizadas en la última década. Como resultado del interjuego de estos recorridos (meta) analíticos, se concluye que las dinámicas colectivas ocupan un lugar clave en la precarización laboral y en sus posibilidades de transformación.

O artigo analisa a dinâmica coletiva como uma das formas de compreender a precariedade das experiências vividas pelos trabalhadores. Apresenta-se o resultado de dois exercícios analíticos: o primeiro refere-se à exploração da noção de precariedade associada ao conceito de informalidade na evolução do pensamento social latino-americano e como operador para o estudo do trabalho contemporâneo e das experiências de trabalho precário, considerando a dimensão subjetiva; o segundo, refletir sobre os múltiplos significados do coletivo nessas experiências, apresentando os resultados da revisão de pesquisas realizadas na última década. A partir da interação destes caminhos (meta)analíticos, conclui-se que as dinâmicas coletivas ocupam um lugar fundamental na precariedade do trabalho e nas suas possibilidades de transformação.

L'article analyse les dynamiques collectives comme l'une des manières de comprendre la nature précaire des expériences vécues par les travailleurs. Le résultat de deux exercices analytiques est présenté : le premier développe l'analyse de la notion de précarité associée au concept d'informalité dans l'évolution de la pensée sociale latino-américaine et comme opérateur pour l'étude du travail contemporain et des expériences de travail précaire, en considérant la dimension subjective; la seconde, réfléchir sur les multiples significations du collectif dans ces expériences, en présentant les résultats de la révision des recherches réalisées au cours de la dernière décennie. Grâce à l'interaction de ces voies (méta)analytiques, il est conclu que les dynamiques collectives occupent une place clé dans la précarité du travail et dans ses possibilités de transformation.

The article analyzes collective dynamics as one of the ways to understand the precarious nature of the experiences lived currently by workers. The result of two analytical exercises is presented: the first refers to exploring the notion of precariousness associated with the concept of informality in the evolution of Latin American social thought and as an operator for the study of contemporary work and precarious work experiences, considering the subjective dimension. The second, to reflect on the multiple meanings of the collective in these experiences, presenting the findings of the review of research carried out in the last decade. As a result of the interplay of

these (meta)analytical paths, it is concluded that collective dynamics occupy a key place in job insecurity and its possibilities for transformation.

ÍNDICE

Palavras-chave: trabalho, subjetividade, precariedade, dinâmica coletiva, clínica do trabalho

Palabras claves: trabajo, subjetividad, precariedad, dinámicas colectivas, clínica del trabajo

Keywords: work, subjectivity, precariousness, collective dynamics, clinic of work

Mots-clés: travail, subjectivité, précarité, dynamique collective, clinique du travail

AUTOR

ANDREA PUJOL

<https://orcid.org/0000-0002-0821-6215>, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba.

Dean Funes 1963 Depto. 14 – (5003) Córdoba – Argentina. andrea.pujol@unc.edu.ar