

Modalidades de control/resistencia en producciones frutihortícolas de Mendoza. Estudio etnográfico en los lugares donde trabajan migrantes regionales

Mesa N° 41: El trabajo y los trabajadores en conflicto

Dra. Marta Silvia Moreno INCIHUSA CONICET/UNdeC/UNCuyo, smoreno@mendoza-conicet.gob.ar, armasilviamoreno@hotmail.com

Resumen

En este trabajo me propongo analizar las modalidades de dominación, subordinación y resistencia de las que participan las/os trabajadoras/es migrantes que se contratan estacionalmente en la agricultura de Mendoza, intentando rescatar cómo experimentan su situación laboral en el contexto migratorio y cuáles son las formas heterogéneas en que reaccionan frente a las mismas. Esta información se construyó a partir de un trabajo de campo etnográfico multilocal con trabajadoras/es migrantes en las producciones frutihortícolas de Mendoza, que tuvo lugar entre 2009 y 2015. A partir de concebir los mercados de trabajo como procesos sociales en los que actores con intereses diversos tejen un mapa de relaciones, se enfrentan, disputan o acuerdan. Más específicamente, entendiéndolo como un 'campo' de posiciones ocupado por agentes económicos y organizaciones que detentan recursos desigualmente distribuidos; analizo las prácticas de dominación, subordinación y resistencia que tienen lugar en los espacios de trabajo. Los resultados apuntan a remarcar que la dialéctica control-resistencia se activa a veces desde el polo del control - sobre todo del buen desempeño - y a veces desde el polo de la resistencia - particularmente frente a las malas condiciones de trabajo y las promesas incumplidas por los intermediarios. Ambos momentos se entrelazan y condicionan mutuamente a través de tensiones y contradicciones que en algunas ocasiones se resuelven en favor de los trabajadores, y en la mayoría de las oportunidades, de los intermediarios y/o patrones.

Palabras claves: control/resistencia, producción agrícola, trabajadoras/es migrantes, Mendoza(Argentina)

1. Introducción

Las investigaciones llevadas a cabo en el marco de los estudios rurales y del trabajo en Argentina, han puesto de relieve la presencia recurrente y creciente de migrantes estacionales agrícolas desde el inicio de la actividad productiva hace algo más de setenta

años, con continuidades y rupturas en su carácter y en la propia naturaleza del fenómeno (Bendini, Steimbregger y Radonich, 2007). En estos trabajos se sostiene que la movilidad del trabajo constituye una estrategia histórica redefinida tanto por los productores y las empresas, como también por las y los trabajadores en un contexto de concentración excluyente. Esto conduce a concebir la movilidad territorial como una práctica resignificada ante la profundización de las exigencias y controles que impactan en la inclusión y en la diferenciación social del heterogéneo conjunto de trabajadores agrícolas que participan de estos circuitos laborales (Trpin y Moreno, 2020).

Las diversas procedencias migratorias que han cobrado relevancia en las circulaciones efectuadas en el oeste de Argentina a lo largo del tiempo, incluyen la movilidad estacional de trabajadoras/es procedente del noroeste de Argentina (NOA) -principalmente de las provincias de Jujuy, Salta, Tucumán y Santiago del Estero -, que convergieron con las circulaciones regionales de familias oriundas del sur y los valles de Bolivia - Potosí, Oruro, Tarija, Sucre – en sus desplazamientos hacia regiones más distantes al sur del país, atraídos por las nuevas fuentes de trabajo que se abrían frente a la caída de la demanda de mano de obra en el NOA.

La inserción de estos migrantes en Mendoza se reconoce al menos desde mediados del siglo XX. La misma tuvo lugar especialmente en los espacios rurales y en estrecha relación con la apertura de nuevas posibilidades laborales, impulsadas por el incremento constante de la superficie cultivada y por los lugares vacantes que dejaba la población nativa en su camino hacia las ciudades (Cavagnaro y Balussi, 1962) en busca de mejores condiciones de vida y nuevas oportunidades de empleo.

Estas circunstancias históricas permitieron la conformación de un mercado laboral segmentado destinado a migrantes recientes (Herrera Lima, 2005) para efectuar labores desvalorizadas en el contexto local, por resultar muy exigentes físicamente y ofrecer bajos salarios, en el marco de acuerdos predominantemente informales (Moreno y Torres, 2013). Estos mecanismos de segmentación representan una de las modalidades de flexibilización del trabajo en la agricultura “donde los grupos más vulnerados (migrantes, mujeres, niños/as, indígenas) se ocupan en las fases más rudas de los procesos de trabajo y/o en los empleos más inestables y peor pagados” (Lara Flores, 2006, p. 504).

En algunos trabajos previos (Moreno, 2017, 2019) he puesto de relieve las difíciles

condiciones de trabajo que pesan sobre estas/os actoras/es sociales, que involucran la adaptación a ritmos de trabajo muy intensos durante la temporada de cosechas, con jornadas de actividad sin horarios pautados, que se extienden además por la necesidad de satisfacer cuestiones esenciales de la reproducción cotidiana y familiar. En estos trabajos se ha destacado que la exposición reiterada a estas condiciones, así como el efecto nocivo de tolerar temperaturas extremas y el contacto con agroquímicos, ocasionan padecimientos físicos y emocionales, que impactan negativamente en las/os trabajadoras/es, dejando huellas irreparables en sus cuerpos (Moreno, 2019). A todo ello se suma la creciente incorporación de un número cada vez mayor de miembros de la familia en el mercado de trabajo como consecuencia de las presiones ocasionadas por la caída del ingreso familiar, que repercute en la falta de acceso al tiempo libre, al esparcimiento o la recreación (Ariza, 2002).

Sin desmerecer los aspectos de crueldad que involucra la exposición a estas condiciones, hemos procurado evitar caer en la reproducción de miradas victimizantes que restan capacidad de agencia de estas/os actoras/es sociales (Torres, 1997), para indagar en cambio, cómo son las relaciones sociales entre trabajadores y empleadores bajo estas circunstancias en los espacios de trabajo agrario.

Retomando la perspectiva de algunos autores que abordan los mercados de trabajo agrario como procesos sociales, donde actores con intereses diversos tejen un mapa de relaciones, se enfrentan, disputan o acuerdan (Alfaro, 1999; Rau, 2005); analizo las prácticas de dominación, subordinación y resistencia que tienen lugar en los espacios de trabajo. Estos desarrollos han sido elaborados a partir de un trabajo de campo etnográfico multilocal desplegado entre 2009 y 2015 en territorios de agricultura intensiva, cuya mano de obra se satisface a partir de las circulaciones regionales de trabajadoras/es procedentes de Bolivia y el noroeste de Argentina.

Para ello realizaré a continuación algunas precisiones teóricas en la construcción del objeto de estudio, seguida de una breve caracterización de la producción agrícola y del abordaje metodológico efectuado para este trabajo. Estos elementos permitirán contextualizar y precisar el análisis de los datos empíricos que se sintetizan en este trabajo.

2. Precisiones teóricas en el análisis de las prácticas de control/resistencia

Para abordar el modo en que las/os trabajadoras/es experimentan su situación laboral en el

contexto migratorio y las formas heterogéneas en que reaccionan a ellas, me serviré del aporte de algunos autores (Torres, 1997; Alfaro, 1999; Rau, 2005; Alfaro y Rau, 2005). Entre ellos, retomo el trabajo de Torres (1997) sobre los trabajadores tomateros de Autlán (México). Allí el autor describe el funcionamiento de la industria del tomate, caracterizándola en base a las relaciones cambiantes “que se dan en un ambiente de relativa inmoralidad y cumplimiento mínimo de la ley, donde los derechos, demandas e intereses de los trabajadores, de los intermediarios y de los patrones son objeto de negociaciones constantes” (1997, p.279). Estas reflexiones resultan de vital importancia para cuestionar la hipótesis central de muchos estudios sobre trabajadores, que dan por supuesto que las relaciones o juegos de poder entre patrones y trabajadores son siempre y simplemente desfavorables para estos últimos.

En este sentido, Torres (1997) sostiene que los estudios sobre el trabajo agrícola se han concentrado en investigar cómo se explota a los trabajadores, subrayando la deshumanización de sus condiciones de vida y la subordinación a un régimen patronal, que opera con diversas formas de regulación que están siempre lejos del control de estos últimos. En consecuencia, se reproducen irremediamente imágenes conceptuales que representan a los jornaleros agrícolas como seres inmersos en un medio social alienante, que determina el constante deterioro de sus estándares de vida familiares. Si bien esta situación no puede ni debe ignorarse, “es necesario reconocer que las condiciones de trabajo representan también un ambiente flexible y espontáneo, por lo que puede resultar más útil analizar lo que hacen los trabajadores y ver cómo atribuyen diversos significados a sus vidas” (Torres, 1997, p.36).

Para analizar cómo los trabajadores lidian con las experiencias de explotación causadas a raíz de las relaciones desiguales en las jerarquías laborales, estos autores se remiten al concepto de la ‘agencia humana’ (Giddens, 1995) como ‘proceso socialmente construido’¹, dado que los individuos no pueden verse como actores solitarios. Este concepto es de utilidad en tanto permite “definir las capacidades transformativas y ver cómo éstas operan, lo que significa conocer la manera en que los trabajadores logran cambiar [el margen de diversidad que puede ampliar o limitar] las condiciones sociales en las que viven”² (Torres

¹ Strathern (1988, p. 272) indica que “un agente es alguien que actúa con otros en mente y, de hecho, es ese otro el que puede forzar a ese agente a actuar” (en Torres, 1997, p. 294).

² Giddens (1995) realiza una distinción entre la posibilidad de modificar sustancialmente las condiciones de vida y

1997, p.14).

Remitiéndose a los argumentos de Scott³ (2000) se busca identificar diversas ‘formas cotidianas de resistencia’ o ‘conductas fugitivas’, que incluyen el boicot, el paro, el robo, los gestos, las bromas, el chisme y también la consciencia o la creencia como formas de resistencia ideológica cotidiana. En este marco, se reivindica la agencia humana y la capacidad de resistencia de los actores, pero se enfatiza al mismo tiempo sobre su heterogeneidad, así como de la necesidad de conocer “la diversidad de las condiciones de vida a que están sujetos, las solidaridades que se prestan entre sí, con los patrones, [y] los compromisos que se reflejan en las rutinas de trabajo” (Torres, 1997, p.14). Se postula así que esta heterogeneidad pone de manifiesto una conducta social muy diferenciada, “que va desde la pasividad hasta la rebelión” (Ibid.), no sólo entre los distintos trabajadores de un mismo sector, sino también en las contradicciones de la vida cotidiana de cada actor social y en las relaciones que establece con los demás actores. Por tanto, junto a los cambios cotidianos y poco dramáticos pueden tener lugar conflictos más importantes en ciertas coyunturas, “que subrayan la lucha de la gente ordinaria” (Torres, 1997, p. 277) y que pueden tomar la forma de un enfrentamiento abierto.

En una línea similar, Mumby, se refiere a los procesos de control/resistencia como momentos articulados en una lógica dialéctica y no de forma dicotómica. Como surge de los planteos de Foucault (1987), quien conceptualiza los procedimientos minúsculos y cotidianos de la ‘microfísica del poder’, las prácticas de poder/resistencia presentan un carácter coextensivo y relacional, lo que permite poner de relieve que los puntos de

la movilidad entre ocupaciones y tareas de similar carácter. En este contexto, lo que los trabajadores pueden cambiar en lo inmediato es el margen de la diversidad, pero no la condición global que implica partir de un orden social nuevo. Una modificación drástica de la correlación de fuerzas significaría una ruptura de la hegemonía actual. Los márgenes de diversidad, en cambio, pueden ampliar o limitar las condiciones de vida en un contexto de hegemonía (Torres, 1997, p. 43).

³ Más allá de sus valiosos aportes, la obra de Scott (1990) presenta numerosos problemas de generalización (“los dominantes” vs “los dominados”), que restan importancia a las particularidades locales y a los contextos peculiares donde tienen lugar las relaciones de poder. Esto lo ha llevado a recibir numerosas críticas por su falta de reflexividad y la ausencia de “espesor etnográfico” en sus argumentos (Ortner, 1995; Viola Recasens, 2009).

resistencia se multiplican por todas partes en la red de poder. Esta lectura sobre el pensamiento de Foucault es retomada por algunos autores que evitan considerar las prácticas de resistencia como simples 'fallas' o 'efectos no deseados' del ejercicio de poder y dominación (Abal Medina, 2007), rescatando por el contrario su potencialidad disruptiva, creativa, fundante y afirmativa (De Certau, 2000).

A partir de estos antecedentes, en este trabajo argumentaré que el par control/resistencia sólo puede pensarse de manera relacional y a partir de su mutua imbricación en una articulación dialéctica (Mumby, 2005). Esta aproximación me permitirá comprender a los procesos de dominación, subordinación y resistencia, como algo inconcluso y como resultado de circunstancias de la vida que están por definirse, en las cuales los trabajadores saben que pueden desarrollar conductas diversas a la subordinación, aunque también pueden consentirla por diversos motivos (Torres, 1997).

3. Producción agrícola en la provincia de Mendoza

Desde finales del siglo XX asistimos a profundas transformaciones en la producción agrícola, como efecto de la globalización neoliberal y el ajuste estructural que impactaron en la agricultura de América Latina (Giarraca, 2000; Teubal, 2001). A nivel provincial, estos procesos ocasionaron una mayor concentración de los factores de producción, favoreciendo a los grandes productores nacionales y extranjeros de perfil empresarial (Neiman, 2010), que fueron capaces de interactuar en escenarios altamente competitivos (Pedone, 1999). Paralelamente, el dominio del capital multinacional sobre la agricultura se acompañó de la expulsión de medianos y pequeños productores (Neiman y Bocco, 2005), la difusión del trabajo asalariado y el incremento de las migraciones campo-ciudad como a través de las fronteras nacionales (Teubal, 2001). Esta suerte de "modernización" de la producción agrícola no incidió en mejorar las condiciones históricas de precariedad de los trabajadores (Bocco, 2007; Berger y Mingo, 2012), sino que persistieron los atributos característicos del sector, visibles en salarios deprimidos, altos niveles de informalidad laboral, junto a diversas estrategias de terciarización del personal por medio de distintas figuras de intermediación.

Estos procesos han provocado una transformación de los espacios rurales, en los que se observa una reducción del área cultivada, asociada a la disminución de la superficie vitícola; una expansión y posterior concentración de la superficie frutícola (con nogales y especialmente olivos, que triplican su participación), mientras que las hortalizas han

permanecido más estables con relación a los volúmenes, aunque con importantes variaciones en la composición interna del sector (Van den Bosch y Bocco, 2016).

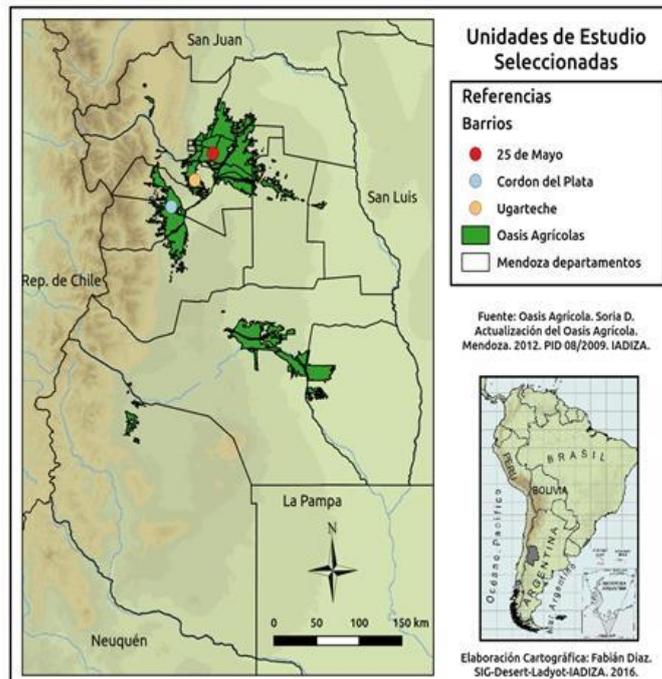
Así en el presente, el 85,5% del sector agrícola corresponde a la producción vitícola, seguida en un 9,7% por la producción de frutales y en 4,9 por la producción de hortalizas (DEIE, período 2017/2018). Dentro de la actividad agrícola, las tareas para las que habitualmente se contrata fuerza de trabajo estacional son las de siembra, cosecha y empaque en el caso de las hortalizas; cosecha, raleo, empaque y poda en frutales; y poda y fundamentalmente cosecha para el caso de la vid. Estas distintas labores dan cuerpo a un ciclo de actividades agrícolas a lo largo de gran parte del año, al que se articulan alrededor de 70.830 trabajadoras/es agropecuarios (ENVP, 1996-2003), que son contratados en un 80% de forma transitoria (Neiman et al., 2006).

Las modalidades de organización al interior de cada producción, sumadas a las restricciones biológicas propias de los distintos cultivos, dan por resultado que en determinados períodos se requieran cantidades extraordinarias de trabajadores para llevar a cabo actividades específicas, como las cosechas entre febrero y abril. Dentro de éstas, la de vid genera la mayor ocupación media a lo largo del año y ocupa la mayor cantidad de jornales (Fabio, 2010) dado que no se han introducido tecnologías mecánicas de forma generalizada⁴ (Neiman y Blanco, 2003). Durante los mismos meses del año se intensifica además la demanda de trabajo para otras actividades estacionales en las producciones de frutales y hortalizas⁵, generándose una importante competencia por la fuerza de trabajo disponible entre las diferentes actividades. Es en este contexto donde crece el peso relativo del aporte de mano de obra migrante que se traslada estacionalmente a la provincia. Se trata de migrantes con variados proyectos migratorios, que arriban desde provincias vecinas y del norte de Argentina, así como desde el sur y los valles de Bolivia⁶ (Moreno, 2017).

4. Precisiones metodológicas

La información que se proporciona en esta ponencia forma parte del trabajo de campo que enlaza el recorrido de licenciatura con el de formación doctoral (2009 – 2015), donde se tomó como objeto de estudio a las/os trabajadoras/es bolivianas/os y nortenas/os que participaban de las cosechas agrícolas de Mendoza, recuperándolas/os como sujetas/os activas/os desde una aproximación etnográfica (Hammerley y Atkinson; 1994; Guber, 2001).

Carta 1: Unidades de estudio seleccionadas



SIG DESER, LADYOT-IADIZA, CCT CONICET Mendoza

Esta aproximación permitió reconocer desde un comienzo la versatilidad del contexto de estudio, por lo que se recobraron los aportes de la etnografía multilocal (Marcus, 2001) para realizar trabajo de campo en los barrios 25 de Mayo (Maipú) y Cordón del Plata (Tupungato) y en el distrito de Ugarteche (Luján de Cuyo). Estas tres localizaciones se tornaron relevantes durante la primera fase de investigación orientada a identificar las principales zonas de residencia (permanente y/o transitoria) de las/os trabajadoras/es

⁶ Estos desplazamientos forman parte de migraciones de diversa duración entre dos o más áreas productoras que convocan entre 50.000 (Neiman, 2008) y 500.000 (Karasik, 2013) trabajadores estacionales en Argentina. Los flujos migratorios más significativos del presente son los provenientes del noroeste y noreste, en tránsito a la producción cuyana de vid y de frutas en Patagonia, dispuestas en contra-estación de las cosechas cítricas y cañeras del norte del país (Rau, 2010).

agrícolas migrantes. Una particularidad que revisten las mismas es que en su conjunto actúan como las sedes físicas más relevantes del mercado laboral agrícola en Mendoza, y posibilitan la articulación entre la llegada de importantes flujos de trabajadores para cada temporada de cosechas y la salida de numerosas cuadrillas hacia los distintos oasis productivos de la región.

El trabajo de campo en estos territorios de residencia y contratación se complementó con observaciones en diferentes espacios de trabajo dentro de la actividad agrícola de los oasis provinciales. La estrategia privilegiada fue la observación participante y las entrevistas informales y en profundidad a informantes calificados, seleccionados según un muestreo teórico que se elaboró mediante las técnicas de bola de nieve y la selección por redes (Hammersley y Atkinson, 1994).

5. Modalidades de control/resistencia en lugares de trabajo agrario con presenciámigrante

Una de las particularidades que poseen las labores remuneradas a destajo o por productividad, reside en que los mecanismos de supervisión no están orientados a controlar que efectivamente 'se trabaje', ya que las/os trabajadoras/es cuentan con el estímulo para hacerlo, porque de lo contrario, no recibirían remuneración alguna (Benencia y Quaranta, 2006). La velocidad o el 'rendimiento' representa la posibilidad de maximizar sus ingresos en igual o menor tiempo, mientras que, para los productores o empresarios, permite aprovechar al máximo la capacidad de la fuerza de trabajo, lo que les posibilita lidiar con producciones perecederas y reducir riesgos asociados a inspecciones laborales. Bajo estas modalidades de pago, el trabajador actúa guiado por su propio interés, y con ello, oculta a la vez que posibilita que la empresa o productor también se beneficien al extraerle una mayor plusvalía (Mingo y Berger, 2009).

No obstante, durante el trabajo de campo se pudo constatar que las exigencias por un mayor 'rendimiento' en ocasiones podían superar las posibilidades físicas de ciertas/os trabajadoras/es. Éstas parecían incrementarse en algunas firmas de mayor tamaño y habían motivado a algunas trabajadoras a buscar evitar vincularse laboralmente con estas empresas.

En fincas grandes nos piden que nos apuremos, quieren que rindamos más [¿]los

tienen corriendo?] Bien pesados, ahora en otros lados no, ahora estamos trabajando tranquilos [en una finca chica], pero en otras fincas grandes demasiado hinchan... Y como estamos al tanto de lo que hacemos, ¿ve?, pero no podemos hacer esa cantidad que quieren que hagamos [...] en fincas grandes nos tratan mal, cortitos nos tienen. (María, trabajadora boliviana, Cordon del Plata).

Berger y Mingo han reseñado una situación equivalente para ciertos trabajadores estacionales contratados por algunas firmas del Valle de Uco en Mendoza. En su trabajo, uninformante menciona que a veces los encargados “se toman del látigo” (2012, p.121), exigiendo más de lo que los trabajadores pueden ‘rendir’. Los autores sostienen que estas prácticas ponen de manifiesto el considerable margen de maniobra que poseen los empleadores para establecer exigencias en torno al ‘ritmo de trabajo’ en las actividades remunerados ‘por tanto’. Desde su perspectiva, las mismas podrían verse reforzadas por la ausencia de contratos laborales que formalicen la relación en cuanto a los términos y condiciones de trabajo.

A pesar de que estas prácticas de ‘tomarse del látigo’ se han detectado a lo largo del trabajo de campo; han resultado más frecuentes las modalidades de supervisión y control que priorizan el ‘buen desempeño’ de las/os trabajadoras/es en la ejecución de sus tareas. Aquí la relación se invierte, porque estos controles tienden a incrementar el tiempo de trabajo, disminuyendo el potencial rendimiento de los trabajadores. Las prácticas de control se orientan entonces a supervisar que las tareas ‘estén bien hechas’, dado que en el afán de los trabajadores por incrementar el par productividad/salario, resultan frecuentes ciertos ‘descuidos’ en las labores (Benencia y Quaranta, 2006).

En el caso de la cosecha de uva, se promueve la utilización de tijeras para cortar los racimos, evitando incluir hojas en los tachos. En las entrevistas realizadas varias/os informantes se refirieron a estas prácticas de control, tanto en empresas de gran tamaño como en fincas pequeñas, poniendo de manifiesto la materialidad que adoptan para los trabajadores del sector. Entre ellas, la exigencia de no incluir hojas en los tachos parece ser la más generalizada.

Los encargados... hay algunos que son buenos, hay algunos que la gente nos trata mal porque la hoja, todo lo que es, es muy difícil ganar la plata [¿Los hinchan mucho en cómo cortar la uva?] Mucho, mucho [¿Qué les piden?] Nos piden que saquemos bien limpia la uva, sin hojas. Así, siempre al trabajador, siempre cae

una hojita, reclaman por eso [...] Nos tratan mal, digamos, no nos quieren dar la ficha y así es muy fiero, es complicada la cosa. (Leoncio, trabajador boliviano, Cerdón del Plata).

Además de la exigencia de cosechar 'racimos limpios', los trabajadores son presionados para que llenen bien sus tachos. En este sentido, algunos informantes han mencionado que, durante el trote entre las hileras para trasladar el tacho hasta el camión, la uva se asienta y disminuye su volumen, por lo que a veces utilizan este argumento para justificarse frente al fichero o encargado. "Cortitos nos tienen... que la hoja, que es poquito, que es muy poquito y también lo estamos llevando lleno [al tacho], pero cuando corres se asienta" (María, trabajadora boliviana, Cerdón del Plata). Además de proporcionar tachos llenos de uva que estén libres de hojas, los trabajadores son controlados para que utilicen tijeras y no dejen racimos sin cosechar en las hileras.

Y en la uva igual hay mucha explotación, hay que andar como un esclavo ahí... mi patrón, me acuerdo que ya era abril del año pasado y quería que no dejemos ni un grano de uva en la planta, ni una hoja en el tacho. Y los tachos llenos hasta la oreja, cuando el tacho, la medida es llenarlo y que tenga su copetito y ya está. (Savino, trabajador boliviano, 25 de Mayo).

Para efectivizar estas prácticas de control, el encargado o cuadrillero establecen 'llamados de atención' a los trabajadores que no desarrollan el trabajo como se les solicita. Estas prácticas tienen lugar sobre todo en el callejón, cuando se intercambia el contenido del tacho por la ficha, y en menor medida, en los recorridos periódicos que realizan el ingeniero agrónomo o los cuadrilleros por las distintas hileras de vid. En estas instancias, durante el trabajo de campo pude advertir que las/os trabajadoras/es se encontraban bastante atentas a la presencia del personal jerárquico mientras laboraban, adaptando su forma de trabajo a sus requerimientos cuando éstos se hacían presentes mediante sus recorridos.

Ahora bien, cuando se reiteran los 'llamados de atención' sobre ciertas/os trabajadoras/es, el personal jerárquico activa diversos tipos de sanciones, que van desde el descuento de la ficha hasta el despido del trabajador o la trabajadora.

y nada de palitos, hojas... porque si le reclaman la hoja dos veces y usted no entiende... O se le escapa una hoja, a lo mejor, le dicen "no, usted ya se va", eso

acá como en [nombre de otra bodega] y como en varias empresas. (Samuel, trabajador boliviano, Cordón del Plata).

En un trabajo sobre los 'tareferos' - trabajadores estacionales de la yerba mate en Misiones - Rau (2005) menciona que es frecuente que los trabajadores estacionales que se emplean en las cosechas agrícolas, al estar 'en negro' no cuenten con seguridad frente al despido, que es el mecanismo más usado para sancionar tanto el 'mal desempeño' como la 'insubordinación' en el trabajo. En el fragmento precedente y en el que sigue, se pone de manifiesto cómo se controla el desempeño de los trabajadores, utilizando como mecanismo de sanción el 'despido' de aquellos que no trabajan como 'se espera'.

una finca allá por la ruta 60 ¿pero sabes cómo fue? Yo tiré el primer tacho, fui al segundo, al tercero ya me dijo ¿será un poco más de uva? '¿Y qué quieres?', le digo, 'si está lleno ¿a dónde más?' 'Bueno, aumentame una moneda más, si mira cuánto estás pagando'. Ahí nomás me fueron a revisar, 'está dejando uva'. Al otro tacho 'queestaban las hojas ahí'. Al cuarto tacho vuelta, 'le faltaba uva'. Al quinto tacho, 'me lo quitó de la mano', '¡no señor! no me trabaja más acá', 'porque no trae el tacho lleno'. Me quitó el tacho y me echó. (Savino, trabajador boliviano, 25 de Mayo).

A partir de este fragmento podemos advertir cómo bajo estas circunstancias, la velocidad del trabajador se encuentra sujeta a dos fuerzas contrarias: por un lado, las/os trabajadoras/es tienen intención de aumentar la velocidad para obtener un mayor salario, y por otro, las empresas las/os presionan a fin de garantizar que el trabajo se realice 'correctamente' (Mingo y Bober, 2009). Así, los requisitos que imponen el personal de bodega y algunos cuadrilleros incrementan el tiempo de llenado de los tachos y disminuyen las ganancias de los trabajadores. Cuando estos controles se tornan demasiado estrictos, motivan a las/os cosechadoras/es a buscar otras alternativas laborales, por lo que estas medidas además dificultan el reclutamiento para los cuadrilleros.

Modalidades similares de supervisión del 'buen desempeño' de los trabajadores han sido referenciadas por algunos informantes en otras actividades dentro de la agricultura, como la cosecha de aceituna y el descolado de cebolla⁴. También en estos casos se ponen de

⁴ La actividad manual de descolado la cebolla consiste en cortar las raíces y la "chala" de las cebollas recién

relieve los mecanismos de disciplinamiento que se desatan frente al incumplimiento de los requisitos impuestos por el sector patronal.

Después una señora que estaba con su hijito. Poquito de aceituna faltaba. ‘No señora, en este cajón está faltando, acá se le descuenta’. Yo salté a favor de la señora. ‘Ehh, pará, no seas tan caradura, como le vas a querer anular un cajón, pobre señora con su hijito, le vas anular un cajón, si a ese cajón le falta una miseria. (Savino, trabajador boliviano, 25 de Mayo).

A otro paisano que estaba al lado de mí, [el encargado] vino con la máquina que carga vines y le tumbó todo, todos los vines, los cuatro que había hecho, se los tumbó [¿es una caja grande el vin?] Si, entran casi veinte cajones de los grandes. Así que vuelta a empezar el muchacho, ‘hijo de su madre’ [¿pero no entiendo por qué le tumbó los vines?] Dijo que estaba mal descolada la cebolla. Para que repase, una por una, todas las cebollas. Así que el muchacho no ha ganado nada ese día. Antes de las doce lo hizo tumbar, así que en la tarde hizo lo mismo (Leoncio, trabajador boliviano, Cordón del Plata).

Nuevamente, frente a la reiteración en los llamados de atención, las sanciones se operan mediante el descuento de la unidad de producto que, en este caso, aunque puede estar incompleta, queda cosechada a costo cero para el empleador; o bien, a través de la repetición del trabajo mal efectuado. Como ya reseñaba Marx, al ser la calidad del trabajo fiscalizada directamente por la empresa, debiendo alcanzar el grado medio para que se abone el tipo de destajo de forma íntegra; esta modalidad de pago “se convierte en una fuente copiosísima de deducciones de salario y fraudes por parte del capitalista” (1986, p. 464).

Hasta aquí he referenciado los mecanismos de supervisión y control en los lugares de trabajo de algunas actividades agrícolas estacionales, poniendo de relieve que los mismos pueden girar en torno al ‘rendimiento’ o al ‘buen desempeño’ de los trabajadores en los campos de cultivo. En este marco, las modalidades de control se activan mediante ‘llamados de atención’ y sanciones que van desde el descuento de las fichas hasta el despido de las/ostrabajadoras/es.

cosechadas para que queden aptas para su comercialización.

En adelante plantearemos diversas expresiones de comportamientos colectivos e individuales en las jornadas de trabajo a raíz de estas prácticas de supervisión y control, para identificar algunos patrones de subordinación e insubordinación de los trabajadores agrícolas temporarios.

6. Modalidades de subordinación e insubordinación en los lugares de trabajo

Los datos de campo que expongo a continuación se recopilaron durante las entrevistas del trabajo de campo, como en las observaciones efectuadas en los lugares de trabajo. En este marco, busco dilucidar el abanico de prácticas desplegadas por las/os trabajadoras/es frente a algunos mecanismos de control y supervisión del rendimiento y del buen desempeño, entendiendo estos momentos como formando parte de una lógica dialéctica (Mumby, 2005).

En primer lugar, me interesa remarcar que a partir del relato de nuestras entrevistadas pudimos comprobar que, si bien los llamados de atención se efectúan durante la jornada de trabajo – “nos piden que nos apuremos”, “quieren que rindamos más”- los mecanismos de selección de las/os trabajadoras/es más rápidos se aseguran por otros canales que exceden estos ámbitos y se vinculan directamente con las modalidades de reclutamiento de la mano de obra y la figura de los cuadrilleros.

las cooperativas trabajan con cuadrillero. Al cuadrillero si vos no le rendís como deber ser: ‘hoy venís, mañana no’. Está en la decisión de él, ¿entendés? Como hay mucha gente que traen de afuera, de barrios así, te cambian, te dicen ‘bueno, vos mañana no vengas, va a venir otra persona’. (Cesar, trabajador mendocino, Isla Grande, Maipú).

Estos intercambios suelen tener lugar al finalizar la jornada laboral y dejan a las/os trabajadoras/es frente a la necesidad de buscar otro trabajo y otro intermediario al día siguiente, dado que no cuentan con ningún mecanismo formal que los ampare frente al despido bajo estas modalidades de contratación.

El ‘mal desempeño’, en cambio, se detecta y se sanciona durante la jornada laboral en los espacios de trabajo, a través de ‘llamados de atención’, ‘prácticas de descuento’ y ‘despido’ de las/os trabajadoras/es que no laboran como se requiere. Tanto en estos casos como

en aquellos de bajo rendimiento, los márgenes de maniobra de las/os trabajadoras/es son francamente limitados. En estas circunstancias las/os 'despedidas/os' no pueden hacer mucho más que contener la bronca por el mal trato o el día perdido. Como contrapartida, estas circunstancias le permitirán sumar información y experiencias sobre los intermediarios y las producciones que le posibiliten encontrar mejores opciones en futuras oportunidades.

el trabajador a veces está sólo en esa pelea, y lamentablemente tiene que 'agachar la cabeza' y seguir, porque tiene que alimentar a su familia (Disertación del Personal de RENATEA en la FCPyS, 2013).

Ahora bien, aunque resulta habitual que los trabajadores sometidos a estas prácticas de disciplinamiento y control no cuenten con mayores márgenes de maniobra dada la informalidad que caracteriza a las condiciones de contratación y trabajo; algunos informantes con trayectorias marcadas por la militancia político-partidaria, en circunstancias como éstas, han desplegado algunas prácticas de resistencia individual. A continuación, expongo la reacción de un trabajador boliviano ante el despido efectuado por el encargado durante la cosecha de uva:

yo salí de allá, del barrio, a ganarme dignamente el pan para mis hijos. Así que 'pagame ya el día', y se me enojó. Agarré el teléfono, llamé a la Subsecretaria, lo tenía al número. Ya venía canchero yo. Bueno, agarré al tipo y le dije 'por favor necesito que venga un inspector acá a una finca, estamos trabajando con treinta compañeros en negro y a mí me está tratando mal el encargado, nos están pagando monedas, necesitamos que venga un inspector a hacer un acta de relevamiento'. Y dice '¿qué finca?' [...] Yo lo puse en altavoz. Y él cuadrillero ha escuchado y agarró el teléfono y le habló al administrador, 'mirá tenemos un problema', le decía. El otro parece que le ha dicho 'sacá la gente porque van a venir y nos van a hacer bosta'. Agarró el tipo dice 'dejen su tacho, vayan que van a parar' [...] 'yo les pago el día a todos, pero salgan ya de la finca'. Éramos 29 [trabajadores] nos sacó a cada uno por \$63. (Savino, trabajador boliviano, 25 de Mayo).

En este fragmento se describe parte de la experiencia de un trabajador migrante con una larga trayectoria de trabajo rural en diversas localizaciones de Argentina. Estas experiencias previas le han permitido tener 'a mano' el teléfono de la Subsecretaría de

Trabajos son las que al mismo tiempo lo han llevado a estar dispuesto a utilizarlo⁵. Frente a la nueva situación, el mal trato del encargado provocó una reacción de resistencia por parte de este trabajador, que lo llevó a hacer uso de su contacto porque ‘ya venía canchero’.

Remitiéndonos a los planteos de Foucault (1987) podemos sostener que donde hay poder hay resistencia, lo cual refiere al carácter coextensivo y relacional de esta clase de prácticas. Los puntos de resistencia están presentes en todas partes en la red de poder. Es decir, que no existe un lugar del ‘Gran rechazo’ y si, varias resistencias que constituyen casos especiales (Foucault, 1987). Precisamente, en la rebeldía de Savino se puede advertir otra dimensión en la conducta de la resistencia que, aunque sin ser generalizada, se convierte en una verdadera amenaza, que posibilita negociar el pago del día para todos los trabajadores a fin de evitar una denuncia.

La experiencia relatada por nuestro interlocutor podría situarse en un extremo de ‘resistencia y conflicto’ dentro de un haz de posibilidades que también contempla diversas formas de subordinación. En este sentido, Torres (1997) advierte que es insuficiente concebir la disciplina o el ritmo de trabajo como una imposición sin más de patrones, encargados o cuadrilleros. “La disciplina es también un resultado negociado por ambas partes y, sobre todo, es un corolario de la autosuficiencia de los trabajadores” (1997, p. 226). Durante mi investigación, esto se hizo particularmente patente con relación a las estrategias desplegadas por algunas trabajadoras, quienes adoptaban comportamientos menos contestatarios que les permitían sortear con mayor holgura los llamados de atención de los cuadrilleros.

“eso en todos lados con el tema de la hoja [¿y les piden otra cosa más?] Y que llenemos bien el tacho, siempre eso, y yo les digo, ‘bueno, la próxima’ (risas)”.
(Claudia, hija de migrantes bolivianos, Isla Grande, 2009).

Estas actitudes pueden comprenderse mejor si consideramos el tiempo y el esfuerzo que supone conseguir un ‘buen trabajo’ (Moreno, 2018), lo que implica madrugar muy temprano

⁵ La reconstrucción de la trayectoria migratoria y laboral de este entrevistado permite situar a la provincia de Córdoba como el contexto donde este interlocutor tomó conocimiento acerca de algunas instituciones que amparaban a los trabajadores en Argentina, como las Subsecretarías de Trabajo de cada jurisdicción provincial. A partir de entonces hizo uso expreso de su conocimiento para denunciar a varios patrones y cuadrilleros de diversos sectores productivos durante su recorrido migratorio.

por la mañana, prepararse la comida y dejar los quehaceres domésticos realizados para salir a buscar trabajo en los márgenes de alguna ruta. Una vez allí es preciso recorrer, preguntar y negociar con los cuadrilleros, hasta que finalmente se logra acordar con alguno y se efectúa el viaje hasta algún predio para recién allí poder comenzar a trabajar. Por este motivo, una vez en los lugares de trabajo agrario es necesario “ganarle al tiempo” (García Vázquez, 2005, p. 142) para hacer la mayor cantidad de fichas posibles, o como refirió una trabajadora ‘aprovechar para tra-ba-jar’ (Moreno, registro del cuaderno de campo, 2012). Estas prácticas se encuentran orientadas por el aprendizaje del ‘valor del tiempo’ como también por la habilidad para valorizarlo (Mingo y Berger, 2009).

Estas circunstancias permiten comprender el intento por evitar los conflictos que supongan perder días de trabajo o una mayor remuneración; así como el carácter ‘negociativo’ de la disciplina para algunas/os trabajadoras/es al parecer ‘calladitas/os’, muchas/os de las/os cuales probablemente juzgarían ‘poco conveniente’ poner en marcha prácticas de rebeldía, que podrían obturar la posibilidad de continuar trabajando para el mismo cuadrillero, limitándose así sus oportunidades de trabajo. “si armamos lío después no nos quieren llevar”(Cuaderno de Campo, RPN°15, 2012).

Finalmente, en el trabajo de campo también se puso de relieve que los enfrentamientos y disputas entre empleadores y trabajadoras/es no siempre se producían como efecto de las prácticas de control de los primeros; sino que podían tener lugar a partir de reclamos efectuados por estos últimos, sobre todo en circunstancias donde las exigencias se tornaban desmesuradas y se plegaban con malos tratos, promesas incumplidas y condiciones de precariedad extrema.

Al otro día nos sacó nomás a trabajar ¡cagados de hambre! Los otros changos no habían comido nada y no tenían plata. Yo entiendo que algunos ‘llegan con lo justo’. Y con el hambre, comieron ciruelas, después andaban con vómitos. Les ha hecho bosta el hígado. Y el cuadrillero ‘apurando’ para trabajar. Ahí yo me he cansado y le he dicho, ‘oiga, un trabajador debe comer para trabajar’. Usted sabe que hemos llegado de viaje, no tenemos cocina, no tenemos nada. Esta mañana ¿tomamos un desayuno?

¿Comimos algo? Eso se debe preguntar, no traernos como animales apenas nos levantemos de la cama y ponernos a trabajar ¿qué, somos esclavos o qué? (Savino, cosecha de ciruela en General Alvear, 2010).

Esta situación fue planteada por un trabajador al llegar a Mendoza, cuando fue contratado en la terminal de ómnibus por un cuadrillero cochabambino que lo llevó a la cosecha de ciruela en el sur de Mendoza. En su relato puso de manifiesto que el cuadrillero ‘apuraba para trabajar’ mientras sus compañeros de cuadrilla estaban descompuestos por el hambre.

La presión por un mayor rendimiento desató el reclamo por la falta de cumplimiento de lo acordado en el momento de contratación, esto es, que el cuadrillero financiaría el viaje y la comida al llegar. La práctica de resistencia orquestada por este trabajador basó su argumento en la falta de cumplimiento del cuadrillero, poniéndolo en la situación de no poder exigir si primero no cumplía.

Asimismo, durante el trabajo de campo en un galpón de acopio de ajo en Luján de Cuyo, pude presenciar una práctica de resistencia grupal desplegada por algunas trabajadoras, que también se suscitó por las malas condiciones de trabajo y las promesas incumplidas por su cuadrillero. Todo sucedió cuando estábamos terminando de almorzar pasado el mediodía. Al ver aproximarse la camioneta del cuadrillero, comenzamos a guardar los tapers de comida para retornar al trabajo. Cuando estábamos ingresando al galpón, junto al cuadrillero que se acercaba, las otras mujeres que se habían quedado trabajando en su interior, se acercaron a la puerta para hablar con él exhibiendo una actitud ‘visiblemente molesta’.

Yo me quedé un poco atrás del grupo que se reunió alrededor del cuadrillero y escuché cómo algunas trabajadoras le manifestaban con un tono de voz fuerte ‘Varachi traiga agua’, ‘traiga gaseosa’. Por sus comentarios pude notar que el cuadrillero les había prometido traer algo cuando regresara, pero al verlo llegar con las manos vacías, las mujeres comenzaron a quejarse y a reclamar por algo para tomar, poniendo en marcha algunas prácticas de resistencia y confrontación. En este marco, pude notar que algunas trabajadoras que se encontraban en el galpón, no habían llevado comida y estaban esperando al cuadrillero con algo ‘para tirar’.

Presenciar esta situación me permitió advertir que no sólo los mecanismos de control y supervisión pueden desatar prácticas de resistencia por parte de los trabajadores en los lugares de trabajo. En los dos últimos casos reseñados, fueron las condiciones de trabajo y el incumplimiento de las promesas efectuadas por los cuadrilleros, los que propiciaron el

despliegue de algunas formas de resistencia, que en uno de ellos se vio profundizada por las exigencias de un mayor rendimiento. Estas experiencias conducen a comprender los procesos de dominación, subordinación y resistencia, como algo inconcluso y como resultado de circunstancias de la vida que están por definirse, en las cuales los trabajadores saben que pueden desarrollar conductas diversas a la subordinación, aunque también pueden consentirla por diversos motivos (Torres, 1997).

Los fragmentos etnográficos referenciados ponen de relieve la creatividad y disruptividad que exhiben algunas prácticas de resistencia, siendo las que a veces actúan como puntapié y no como respuesta ante las diversas formas de disciplinamiento. En palabras de Torres (1997), estos mecanismos de resistencia de los trabajadores podrían pensarse “como una ‘revancha irónica’ por cuanto contradicen el punto de vista de que los trabajadores son [siempre y en todo momento] ‘seres sumisos’ que sólo están obligados a obedecer las instrucciones del patrón” (1997, p. 208).

7. Reflexiones finales

En esta ponencia he expuesto algunas secuencias interactivas para ejemplificar la articulación dialéctica en las modalidades de dominación, subordinación y resistencia en lugares de trabajo agrario marcados por la presencia mayoritaria de migrantes estacionales procedentes del sur y los valles de Bolivia y el noroeste de Argentina.

A partir de los datos construidos en el trabajo de campo he puesto de relieve inicialmente que, en las cosechas agrícolas de Mendoza, la dialéctica control-resistencia (Mumby, 2005) se activa a veces desde el polo del control, sobre todo del buen desempeño, y a veces desde el polo de la resistencia, frente a las malas condiciones de trabajo y las promesas incumplidas de los cuadrilleros. He intentado mostrar que independientemente del lugar de partida, ambos momentos se entrelazan y condicionan mutuamente a través de tensiones y contradicciones en constante movimiento, que pocas veces se resuelven en favor de los trabajadores y en la mayoría de los casos, de los intermediarios o patrones. “Un enfoque dialéctico, [...] insiste en la contingencia de vida de la organización, explorando cómo incluso las prácticas más sedimentadas son precarias y -hasta cierto punto- arbitrarias” (Mumby, 2005, p. 20).

En este recorrido también he procurado exponer lo que las/os trabajadoras/es pueden hacer ante un limitado margen de maniobra frente a la informalidad y el despido. No obstante, tal como plantean Magliano y Mallimaci Barral (2021) la consideración de estos márgenes de acción en las investigaciones sobre segregación laboral brinda también elementos para dar cuenta de las luchas y resistencias que los y las migrantes despliegan en escenarios laborales caracterizados por altas dosis de explotación.

En relación con este aspecto, el análisis efectuado ha permitido también comprender desde otro lugar a la disciplina y a las prácticas de obediencia, ya no como formas de sumisión o resignación frente a los condicionamientos estructurales, sino como ajustes oportunos y transitorios, que resultan de un acuerdo entre ambas partes y requieren del consentimiento de las/os trabajadoras/es.

Estos resultados habilitan a repensar algunas posiciones que giran en torno a las prácticas de resistencia y que se desprenden de los trabajos de Foucault. De acuerdo con Abal Medina (2007), en diversas lecturas de este autor se ha llegado al límite de borrar esa especificidad de las resistencias abordándolas como simples ‘fallas de los ejercicios de

dominación'. Así, al verlas como efectos indeseados del ejercicio de poder, se invisibiliza su potencialidad disruptiva, creativa, fundante y afirmativa. Michel de Certeau (2000) en su publicación 'La invención de lo cotidiano' rescata este carácter fundante de las prácticas de resistencia. Entre los antecedentes que nutren su obra, de Certau recupera a Foucault y su perspectiva sobre el poder, sosteniendo que:

Si esta 'microfísica del poder' privilegia el aparato productor (de la 'disciplina') [...] Si es cierto que por todos lados se extiende y se precisa la cuadrícula de la 'vigilancia', resulta tanto más urgente señalar cómo una sociedad entera no se reduce a ella; qué procedimientos populares (también 'minúsculos' y cotidianos) juegan con los mecanismos de la disciplina y sólo se conforman para cambiarlos; en fin, qué 'maneras de hacer' forman la contrapartida [...] de los procedimientos mudos que organizan el orden sociopolítico. (Certau, 2000, p.XLIV).

Desde esta perspectiva se pone de manifiesto que los poderosos no siempre son los actores dominantes en la red de poder, a la vez que los dominados tampoco están siempre resistiendo, dado que las formas de resistencia se combinan de múltiples maneras y no necesariamente implican partir de una posición de no poder (Torres, 1997).

de Certeau discierne siempre un movimiento browniano de microrresistencias, las cuales fundan a su vez microlibertades, movilizan recursos insospechados, ocultos en la gente ordinaria, y con esto desplazan las fronteras verdaderas de la influencia de los poderes. (Giard, 2000, p. 22; en de Certau, 2000).

8. Referencias Bibliográficas

Abal Medina, P. (2007). Notas sobre la noción de resistencia en Michel de Certeau. *KAIROS*. Revista de Temas Sociales. Año 11. N° 20.

Alfaro, M.I. (1999). Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: Actores y Estrategias. Disciplina, conflictividad y resistencias. En *Revista Estudios del trabajo*, N° 18, pp. 39 – 59, Buenos Aires.

Alfaro, M.I. y Rau, V. (2005). "La conflictividad social en mercados de trabajo rurales intermediados: los casos del mercado de trabajo yerbatero misionero y de la citricultura

tucumana”. Ponencia presentada en 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET, Buenos Aires, Argentina.

Ariza, M. (2002). Migración, familia y transnacionalidad en el contexto de la globalización: algunos puntos de reflexión. En *Revista Mexicana de Sociología* 64(4):53-DOI: 10.2307/3541596.

Bendini, M., Steimbregger, N. y Radonich, M. (2007). “Nuevos espacios agrícolas, mercado de trabajo y migraciones estacionales”. Ponencia presentada en II Jornadas de Historia Social de la Patagonia. Neuquén: Universidad Nacional del Comahue.

Benencia, R. y Quaranta, G. (2006). Mercados de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables, en *Sociología de Trabajo*, (nueva época), N° 58, Madrid, Siglo XXI.

Berger, M. y Mingo, E. (2012). Condiciones de reproducción e inserciones laborales de los trabajadores agrícolas en el Valle de Uco, provincia de Mendoza. En *Theomay* N°24, Dossier Antropología del trabajo y memoria de los trabajadores.

Bocco, A. (2007). La trama vitivinícola en la provincia de Mendoza, en *Innovación y empleo en tramas productivas de la Argentina*, Prometeo libros.

Cavagnaro, J. y Balussi, M.A. (1962). Estudio sociológico sobre los grupos migratorios de braceros bolivianos en Mendoza. Cuadernos de Instituto de Estudios Políticos y Sociales, Cuaderno N° 8, Mendoza.

De Certau, M. (2000). *La invención de lo cotidiano. I. Artes de hacer*. Traducido por Alejandro Pescador. Méjico: Universidad Iberoamericana.

Fabio, J. (2010). Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina. En *Cuadernos de Desarrollo Rural*, vol. 7, núm. 64, enero-junio, 2010, pp. 33-57, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

Foucault, M. (1987). *La historia de la sexualidad. La voluntad del saber*. Buenos Aires: Ed. Siglo XXI.

García Vázquez, C. (2005). *Los migrantes. Otros entre nosotros. Etnografía de la población boliviana en la provincia de Mendoza*. EDIUNC, Mendoza.

Giarraca, N. (Coord.), (2000). *Tucumanos y Tucumanas. Zafra, trabajo, migraciones e identidad*, La Colmena, Bs. As.a

Giddens, A. (1995). *La constitución de la sociedad: bases para la teoría de la estructura*. Buenos Aires, Amorrortu Editores.

Guber, R. (2001). *La etnografía, método, campo y reflexividad*. Bogotá: Grupo Editorial, Norma
Hammerley, M. y Atkinson, P. (1994). *Etnografía. Métodos de investigación*. Paidós, Buenos Aires.

Herrera Lima, F. (2005). *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*. Universidad Autónoma Metropolitana, Méjico.

Karasik, G. (2013). *Migración, trabajo y corporalidad. Bolivianos y nativos en el trabajo rural y el servicio doméstico en Jujuy*. En Gabriela Karasik (coord.), *Migraciones internacionales: reflexiones y estudios sobre la movilidad territorial contemporánea*. 1°ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fundación CICCUS.

Lara Flores, S.M. (2006). *El trabajo en la agricultura: un recuento sobre América Latina*. En De la Garza Toledo, E. (coord.). *Tratado de sociología del trabajo en América Latina*, México.

Magliano, M.J. y Mallimaci Barral, A.I. (2021). *Segregación laboral*. En Jimenez Zunino, C. y Trpin, V. (coord.). *Pensar las Migraciones contemporáneas. Categorías críticas para su abordaje*. – 1a ed. – Córdoba: Cecilia Jiménez Zunino, 2021. ISBN 978-987-86- 9134-3

Marcus, G. (2001). *Etnografía en/del sistema mundo. El surgimiento de la etnografía multilocal*. *Alteridades*, 11, 22:111-127.

Marx, K. (1986). *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Fondo de Cultura Económica. México, D.F. (Tomo I – Primera edición 1867, Alemania).

Mingo, E. y Berger, M. (2009). Asalariados rurales en el Valle de Uco (Mendoza, Argentina). En *Mundo Agrario. Revista de Estudios Rurales*, Vol. 10, Nro. 19, La Plata, CEHR, Universidad Nacional de La Plata.

Mingo, E. y Bober, G. (2009). Inserciones laborales de trabajadoras agrícolas: nociones culturales y articulaciones domésticas en los casos del Valle de Uco (Mendoza) y Exaltación de la Cruz (Buenos Aires). En *Revista Margen*, Edición N° 54.

Moreno, M.S. (2017). "De pasaditas nomás voy". La participación de los migrantes bolivianos en las cosechas agrícolas de Mendoza. Estudio de caso a partir de una etnografía multilocal. (Tesis doctoral inédita). FCPyS, UNCuyo.

Moreno, M.S. (2018). Relaciones sociales entre cuadrilleros y trabajadoras/es bolivianas/os en espacios de contratación informal. Estudio etnográfico en las cosechas agrícolas de Mendoza (Argentina). *Mundo Agrario*, 19(42), e098. <https://doi.org/10.24215/15155994e098>

Moreno, M.S. (2019). Condiciones de trabajo en las cosechas agrícolas de Mendoza (Argentina). El caso de las/os migrantes bolivianas/os. En *ASTROLABIO. Nueva Época*. Universidad Nacional de Córdoba. ISSN: 1668-7515.

Moreno, M.S. y Torres, L. (2013). Movimientos territoriales y dinámicas laborales: los migrantes bolivianos en la agricultura de Mendoza (Argentina). En *Revista CRITERIOS. Cuadernos de Ciencias Jurídicas y Política Internacional*. Vol 6, N° 1

Mumby, D. K. (2005). "Theorizing resistance in organization studies. A Dialectical Approach". *Management Communication Quarterly*, Vol. 19, No. 1. Londres.

Neiman, G. (2008). Estudio exploratorio y propuesta metodológica sobre trabajadores agrarios temporarios migrantes, *Segundo Informe de Consultoría*, Buenos Aires: PROINDER.

Neiman, G. (2010). Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino. *Mundo Agrario*, vol. 10, n° 20.

Neiman, G. y Blanco, M. (2003). Modalidades de contratación y empleo de la mano de obra estacional en el cultivo de vid. En *6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, (agosto). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, UBA.

Neiman, G. y Bocco, A. (2005). "Estrategias empresarias y transnacionalización de la vitivinicultura argentina". En Josefa Barbosa Cavalcanti y Guillermo Neiman (comp.) *Acercade la globalización en la agricultura*, Ediciones Ciccus, Buenos Aires, pp. 205 -227.

Neiman, G.; Bardomás, S.; Berger, M.; Blanco, M.; Jiménez, D. y Quaranta, G. (2006). Los asalariados del campo en la Argentina: Diagnóstico y Políticas. Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación, PROINDER, Buenos Aires, Argentina.

Ortner, S.B. (1995). Resistance and the problem of Ethnographic Refusal. En *Comparative Studies in Society and History*. 37 (1): 173 – 193.

Rau, V. (2005). Transformaciones en el mercado de fuerza de trabajo y nuevas condiciones para la protesta de los asalariados agrícolas. En *Jóvenes* 6/4/05 11:48, pp. 419-475.

Rau, V. (2010). La situación de los asalariados agropecuarios transitorios en Argentina. *Desarrollo Económico – Revista de Ciencias Sociales* (Buenos Aires), vol. 50, N° 198, pp. 249 – 269.

Scott, J. (2000). *Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos Ocultos*. Ediciones ERA.México.

Teubal, M. (2001). "Globalización y nueva ruralidad en América Latina". Colección Grupos de Trabajo de CLACSO, Grupo de Trabajo: Desarrollo Rural. Coord: Norma Giarracca.

Torres, G. (1997). *La fuerza de la ironía. Un estudio del poder en la vida cotidiana de los trabajadores tomateros del occidente de México*. Mexico: CIESAS-El Colegio de Jalisco.

Trpin, V. y Moreno, M.S. (2020). Segregación laboral en territorios de agricultura intensiva. Aproximación comparada en las producciones agrícolas de Mendoza y Río Negro. En *RevIISE Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, Instituto de Investigaciones Socio-

Económicas. N° 16.

Van den Bosch, M. E. y Bocco, A. (2016). *Dinámica intercensal de los sistemas de producción agropecuarios de la provincia de Mendoza*. Argentina: Ediciones INTA.

9. Fuentes consultadas

Encuesta sobre niveles de vida y producción (ENVP). Proyecto de Desarrollo de Pequeños Productores Agropecuarios (PROINDER) (1996-2003).

Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas (DEIE) (2017/2018). Estadísticas Económicas, Sector agropecuario. Participación relativa de la producción agrícola por subsector, Mendoza.

Secretaría de Agricultura Familiar (2016). "Sector Hortícola en Mendoza: Caracterización, rol de la agricultura familiar y propuestas para la intervención". Ministerio de Agroindustria. Presidencia de la Nación.