



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

Doctorado en Sociología

Reeditar las contradicciones: resistencias y
subjetividad política en el caso de los trabajadores
rurales del sector forestal-celulósico en Uruguay

Victoria Menéndez Otegui
Tutor: Francisco Eduardo Pucci Garmendia

2023

A mi padre, que me guió con su ejemplo

Agradecimientos

A la educación pública, que ha sido mucho más que mi casa de estudios, desde el Jardín 83 de la ciudad de Durazno hasta el Programa de Doctorado en Sociología de la Universidad de la República.

A la Agencia Nacional de Investigación e Innovación, que me otorgó una beca para la realización de éste posgrado y me permitió generar las condiciones materiales necesarias para dedicar mi tiempo a la formación doctoral.

A mi tutor, que me orientó en este proceso con libertad y confianza.

A los y las trabajadores y trabajadoras de la forestación, que me permitieron escuchar su voz. Ojalá este trabajo contribuya a sus luchas.

A Miguel y Esther, por recibirme con afecto en su hogar de Piedras Coloradas desde que era estudiante de grado y comenzaba los caminos de la investigación.

A mi familia, mis amigas y mi compañero por ser la trama afectiva que me sostiene.

Resumen

El objetivo de esta investigación consistió en comprender el proceso de conformación de subjetividades políticas a partir de las diversas formas de resistencia que los trabajadores forestales desarrollan desde su posición subordinada. En particular, el estudio se centró en el caso de los trabajadores forestales de la fase agraria del complejo forestal-celulósico. El análisis de las resistencias supuso recuperar la capacidad de agencia de los sujetos; para ello, las resistencias fueron comprendidas no solo como prácticas de oposición a la dominación, sino como acciones reflexivas donde los sujetos, desde la pasividad, el cuestionamiento o la impugnación, elaboran sus propios sentidos individuales y colectivos.

Se realizó un estudio de caso mediante una metodología cualitativa, situado territorialmente en tres localidades vinculadas a distintos eslabones productivos del sector: Piedras Coloradas y Guichón, en el departamento de Paysandú, y Young, en el departamento de Río Negro.

El nodo del trabajo se centró en discutir una de las tesis desarrolladas desde la sociología rural regional, en la cual se argumenta que los trabajadores rurales tienen escasos niveles de politicidad asociados a sus condiciones laborales, sociales y culturales. Aquí se optó por partir del concepto de resistencias en el marco de la construcción de subjetividades políticas, lo cual permitió abrir un abanico de posibilidades analíticas donde la capacidad de agenciamiento de los trabajadores se tematiza en el marco de la tríada conceptual: subalternidad, antagonismo y autonomía (Modonesi, 2010, 2016), como momentos dinámicos, no lineales y oscilantes de las tramas subjetivas.

En síntesis, se constató la existencia de un “campo de fuerzas” en cuyo interior existen tensiones, negociaciones y luchas que moldean las prácticas y definen los repertorios de acción, así como también sus límites. Es en este escenario donde se ubican los procesos de subjetividad política que tienen como centro la relación del sujeto con su posibilidad de transformación.

Palabras clave: resistencias, subjetividad política, trabajadores forestales.

Abstract

This research aimed to understand the process of conformation of political subjectivities, based on the various forms of resistance forest workers develop from their subordinate position. In particular, the study focused on the case of forestry workers in the agrarian phase of the forestry-cellulose complex. The analysis of the resistances was supposed to recover the agency capacity of the subjects. To this end, they were understood not only as practices of opposition to domination but as reflexive actions where the individuals, from passivity, questioning, or contestation, elaborate their own individual and collective meanings.

The methodology used consisted of a qualitative case study. It was located territorially in three localities linked to different productive phases: Piedras Coloradas and Guichón, in the department of Paysandú, and Young, in the department of Río Negro.

The work node discussed one of the theses developed from regional rural sociology. It is argued that rural workers have low politicism associated with their working, social and cultural conditions. Here it was decided to start from the concept of resistance within the framework of the construction of political subjectivities, which allowed the opening of a range of analytical possibilities where the agency capacity of workers is thematized within the framework of the conceptual triad: subalternity, antagonism, and autonomy (Modonesi, 2010, 2016), as dynamic, non-linear and oscillating moments of subjective plots.

In summary, the existence of a "field of forces" was found, within which there are tensions, negotiations and struggles that shape practices and define the repertoires of action, as well as their limits. It is in this scenario where the processes of political subjectivity are located, which are centered in the relationship of the subject with its possibility of transformation.

Keywords: resistance, political subjectivity, forestry workers.

Tabla de contenido

Introducción	10
1. Los estudios subalternos y el concepto de resistencia	14
1.1 Un breve recorrido por los estudios subalternos y sus interlocuciones	14
1.2 Los estudios subalternos en América Latina	20
1.3 Formas de resistencia en el marco de los procesos de subjetividad política	23
1.4 Aportes para repensar las formas de resistencia como un concepto polisémico	50
1.5 Posibles tipificaciones de las diversas formas de resistencia	61
2. Antecedentes sobre el tema de investigación	64
2.1 Estudios sobre trabajo rural y resistencias	64
2.2 Sobre las resistencias del campesinado o agricultor familiar en Uruguay	80
2.3 Derechos laborales y sindicalismo en el agro uruguayo	83
2.4 El devenir de la expansión del capital en el agro uruguayo desde finales del siglo XX	94
2.5 La expansión del sector forestal-celulósico maderero en el agro uruguayo	104
2.6 Las formas de resistencia como problema de investigación	118
3. Objetivos y metodología	123
3.1 Objetivos	123
3.2 Metodología	123
4. Análisis y resultados de la investigación	137
4.1 La organización del trabajo en la fase agraria del sector forestal-celulósico en Uruguay	137
4.2 Formas de resistencia en la organización del trabajo	162
4.2.1 Formas individuales de resistencia	162
4.2.1.1 La medida del esfuerzo	163
4.2.1.2 Las trampas a la calidad	166
4.2.1.3 Las faltas al trabajo	167

4.2.1.4 Abandonar el empleo: “despeonarse”	171
4.2.2 Formas colectivas de resistencia	174
4.2.2.1 El “rechazo”	178
4.2.2.2 Las “medidas”	182
4.2.2.3 Las “tomas” u ocupaciones	190
4.2.2.4 Los paros organizados	193
4.2.3 La herramienta sindical como forma de resistencia	196
4.2.4 “Pueblos chicos” y “pueblos grandes”: diferentes condiciones de posibilidad para la emergencia de resistencias	206
5. Reflexiones finales: trazos para abordar los procesos de subjetividad política	213
Bibliografía	226

Lista de tablas

Tabla 1. Formas de subjetivación política y sus componentes	33
Tabla 2. Indicadores de posición ante las relaciones de dominación	33
Tabla 3. Indicadores de tipos de acción	34
Tabla 4. Indicadores de proyectos y resultados	35
Tabla 5. Tipos de resistencia	62
Tabla 6. Uso del suelo en 1990, 2000 y 2011 (miles hectáreas y %) y variación entre años	106
Tabla 7: Superficie efectiva forestada, por regiones.	107
Tabla 8. Empleos en las distintas fases del sector	112
Tabla 9: Criterios de selección de unidades de relevamiento	130
Tabla 10: Tipos de resistencias en el marco de los procesos de subjetividad política	215
Tabla 11. Niveles de subalternidad como forma de subjetividad política	219
Tabla 12. Niveles de antagonismo como forma de subjetividad política	223

Lista de figuras

Figura 1. Actividades relacionadas con el sector forestal	108
Figura 2. Etapas de la producción forestal	125

Figura 3. Cartografía forestal, departamento de Paysandú, 2021	132
Figura 4. Cartografía forestal, departamento de Río Negro, 2021	134

Lista de gráficos

Gráfico 1. Extracción de madera en rollo 2000-2020 en miles de m ³	110
Gráfico 2. Exportaciones de madera y sus manufacturas. En miles de dólares corrientes	111
Gráfico 3. Mano de obra cotizante en el BPS. Promedio anual 2007-2022	113

Introducción

El abordaje del tema de las resistencias ha sido una tarea controversial. Su estudio se ha vuelto particularmente relevante para el campo de la sociología, posiblemente como parte de un giro en el interés hacia la cuestión de la agencia, en contraposición a las estructuras sociales. El resultado ha sido una vasta proliferación temática que ha generado cierto estado de ambigüedad con relación al concepto.

En este trabajo se entiende que las resistencias vienen a romper con la idea gramsciana de hegemonía, como sistema continuo y estable de subordinación que da forma a las prácticas y las creencias de los sujetos, que terminan por aceptar su propia subordinación. La ruptura trae al centro del análisis el carácter dinámico y siempre renovado de los sistemas de dominación, en donde la resistencia adquiere importancia conceptual.

Las prácticas de resistencia en el mundo del trabajo comienzan a ser un tema de relevancia a partir de la década del setenta del siglo XX, cuando algunos autores (Friedamn, 1977; Edwards, 1979; Durand, 1979) situaron la atención sobre una serie de resistencias, visibles o silenciosas, que se manifiestan con relación a los sistemas de control de las empresas. Otras miradas prefirieron escapar al binomio control-resistencia para pensar en estas prácticas como un campo dialéctico de experiencias subjetivas de la dominación (Burawoy, 1979).

Ya hacia los años noventa, junto con la consolidación del desempleo estructural y la fragilización del contrato salarial, que produjeron, entre otros fenómenos, una desagregación del trabajador colectivo y una individualización de las relaciones laborales, se privilegia el estudio del “consentimiento” (Burawoy, 1979) para explicar cómo los trabajadores terminan “arreglándoselas” en la producción, es decir, cómo los trabajadores se las ingenian para desplegar conductas de ajuste y negociaciones que les permiten aceptar o “aguantar” las condiciones que efectivizan la dominación.

Es interesante detenerse en el aspecto dual que presentan las resistencias. Como se ha mencionado, estas pueden ser analizadas en términos de capacidades de los trabajadores para adaptarse a determinadas lógicas de producción, pero también pueden ser entendidas como herramientas que emergen desde la experiencia subalterna para incidir en las fronteras de la dominación e incluso para desplazarla.

Este último abordaje supone construir una mirada sobre las resistencias no de modo intrínseco, sino en relación con las lógicas de dominación. Los estudios pioneros de Scott (1977) sobre las armas del campesinado para resistir a la dominación mediante estrategias cotidianas de resistencia buscaban entender el lenguaje de los sujetos subordinados como un campo de disputa que ancla sus raíces en la experiencia subjetiva de la dominación.

En el presente trabajo se parte de esta perspectiva y se la articula con los procesos de construcción de subjetividades políticas, donde la subordinación, el antagonismo y la autonomía (Modonesi, 2010, 2016) conforman una tríada que es el marco conceptual para entender la experiencia de los sujetos subalternos.

El trabajo que se presenta a continuación ahonda sobre las diversas formas de resistencia que desarrollan los trabajadores forestales en particular, desde su posición subordinada. El tema propuesto conduce a pensar en las formas de actuar políticamente, lo cual es una invitación a revisar los argumentos frecuentes en la literatura temática sobre la invisibilidad política de los trabajadores rurales (Giarraca, 1999), que han considerado a este sujeto social como limitado en sus formas de acción, producto de múltiples condiciones vinculadas a las condiciones de trabajo, a la cultura hegemónica en el mundo rural, a las relaciones paternalistas, al poder simbólico del empresariado, entre otras.

Hacia fines del siglo XX, los cambios acontecidos en el agro tendientes a la implementación de nuevas formas de organizar el trabajo asociadas a la instalación de grandes empresas con otra lógica de producir y, por tanto, de pensar la relación entre el capital y el trabajo generaron procesos de profundización de la flexibilización, individualización y precarización del trabajo. Es decir, si bien existe bibliografía suficiente para considerar que la precariedad laboral ha sido intrínseca al trabajo rural (Piñeiro, 2008; Carámbula, 2009), los cambios en las formas de organizar el trabajo según el paradigma flexibilidad no operaron en una dirección contraria.

En nuestro país, algunos matices pueden identificarse a partir de comienzos del siglo XXI, cuando los cambios ocurridos en la coyuntura política e institucional abrieron camino a una paulatina conquista de derechos laborales para los trabajadores rurales, que redundaron en aumentos en la formalización del trabajo rural y en una incipiente organización colectiva.

En este contexto, se buscó componer las formas posibles de resistencia, desde aquellas silenciosas, que se edifican en el terreno de lo oculto, hasta aquellas capaces de vociferar un

antagonismo de intereses. Este recorrido supuso ir tras los sentidos que los trabajadores otorgan a sus prácticas, entendiendo que aun desde la subalternidad pueden construirse formas de resistencia que restituyen la capacidad de agencia y enuncian el conflicto endémico a las relaciones laborales.

Entonces, el nodo de este trabajo consistió en realizar un ejercicio de conceptualización sobre las distintas formas de resistencia a partir de las cuales puede configurarse la politicidad de los trabajadores en cuestión en tanto sujetos subalternos, al tiempo que también situarlas en el marco de procesos subjetivos en donde pueden reeditar las condiciones que forjan su carácter subordinado.

El escrito contiene los siguientes capítulos. El primero presenta el andamiaje conceptual que sostiene el trabajo realizado, desarrollando la perspectiva de las formas de actuar políticamente de los sujetos subalternos que se instala en la década del ochenta con los llamados estudios subalternos y las discusiones que proliferan asociadas a ellos, para luego presentar el estudio de las resistencias en el marco de los procesos de subjetividad política, para lo cual se partió fundamentalmente de la teorización realizada por Modonesi (2010, 2016), sostenida en la triada conceptual subalternidad, antagonismo y autonomía, y finalmente una revisión de las diversas acepciones del concepto en el marco de la proliferación de estudios sobre la resistencias en distintas áreas de las ciencias sociales.

En el segundo capítulo se desarrolla la revisión de los antecedentes sobre los trabajadores rurales y sus condiciones de empleo a nivel nacional y regional, en la que se buscó identificar particularmente aquellos en los que se coloca la temática de las resistencias. Posteriormente, se presentan elementos del contexto uruguayo respecto a los derechos laborales y el sindicalismo rural, focalizando en los cambios acontecidos en esta materia a comienzos del siglo XXI. Finalmente, se desarrolla brevemente un recorrido por estudios antecedentes para comprender el avance y la consolidación del capitalismo en el agro a partir de fines del siglo XX y, en particular, la instalación en el país del complejo forestal-celulósico en el marco de los grandes cambios acontecidos en la estructura agraria y los actores sociales que la componen.

El tercer capítulo presenta los objetivos de la investigación y la metodología desarrollada para responder a ellos.

En el cuarto capítulo se presentan los apartados analíticos donde se desarrollan los resultados de la investigación, estructurados en función de las formas de resistencia encontradas según la clasificación inicial de resistencias individuales y colectivas, para luego avanzar hacia su comprensión en el marco más amplio del proceso de conformación de subjetividades políticas, retomando para ello la tríada conceptual subalternidad, antagonismo y autonomía como anclaje de las formas de pensar y actuar políticamente del sujeto social en cuestión.

Finalmente, se presenta un capítulo de síntesis de la investigación realizada, en donde se sitúa el foco en la trama de las resistencias desplegadas por los trabajadores y los pasajes u oscilaciones entre los distintos momentos que pueden identificarse en la conformación de subjetividades políticas.

1. Los estudios subalternos y el concepto de resistencia

1.1 Un breve recorrido por los estudios subalternos y sus interlocuciones

Hacia la década de los ochenta del siglo XX, se puso en marcha una serie de estudios iniciados por el historiador indio Guha (1983), nominados estudios subalternos, cuyo objetivo principal fue recuperar el punto de vista de los subalternos en el contexto de la India colonial.

En la obra de Gramsci, principalmente en el *Cuaderno XXV. Notas sobre la historia de las clases subalternas* (1975), el autor encuentra su primer armazón conceptual para dar lugar a su proyecto teórico, en sus apreciaciones tanto sobre la noción de subalternidad como sobre la espontaneidad y la dirección consciente. A partir de ellas, Guha (1983) critica la asociación mecánica entre estatismo, organización y política, y amplía la noción de política incluyendo fenómenos que, según la historiografía tradicional, no eran considerados como tales.

En sintonía con el marxismo historicista y apoyándose directamente en Gramsci, Guha (1983) propone un acercamiento al tema de la conciencia que rechaza su asociación directa con la razón y la lógica. Estas concepciones de la política y la conciencia constituyen el punto nodal de la propuesta de los estudios subalternos, la cual destaca en las movilizaciones campesinas de la época el recurso decisivo de una conciencia no racional pero reflexiva resultante de la experiencia y de la deliberación colectiva.

Autores como Thompson (1979) y Hobsbawm (1978), entre otros, habían desarrollado en la historiografía marxista británica una línea de estudios que buscaba recuperar la “la historia desde abajo”, revelando la centralidad del sujeto subalterno en sus relatos historiográficos. Los estudios subalternos recogieron su legado adaptándolos a la realidad sociohistórica del tercer mundo. Si bien su punto de encuentro más fuerte fue la pretensión de recuperar la voz del sujeto subalterno, presentan puntos disonantes que marcaron un quiebre con dicha línea teórica de la historia.

El primer quiebre radicó en la pretensión de alejarse de la intención de escribir la historia desde una perspectiva universalista, marcada por el ritmo del avance del capitalismo a escala global. Guha (1983) realiza un gesto radical cuando pluraliza la historia del poder en la modernidad y la separa de una concepción universalista. Sostiene que el colonialismo moderno fue la condición histórica por excelencia mediante la cual el capital se impuso en las sociedades no occidentales, sin realizar una transformación democrática en las relaciones de poder y autoridad. El resultado fue una sociedad

que cambió con el impacto del capitalismo colonial, pero que en amplias áreas de la vida cotidiana escapó a la hegemonía burguesa. Esto es lo que, desde una lectura gramsciana, el autor propone llamar “dominación sin hegemonía”.

Guha (1983) afirma la existencia de una esfera autónoma de acción política en el universo de los subalternos, en donde sitúa una de las singularidades fundamentales de las formas del ejercicio del poder en la India colonial. Según el autor, existe una dicotomía estructural entre la esfera pública de las élites y la esfera política de los subalternos, ligada a la incapacidad del régimen para alcanzar al conjunto de los estratos sociales y lograr su adhesión. Por ello, sostiene la existencia de una esfera política en la que los principales actores no son los grupos dominantes, sino las clases o grupos subalternos “autónomos”, en el sentido de que ni su origen ni su existencia dependen de la acción política de las élites.

En un diálogo crítico con los estudios subalternos, Chakrabarty (2010) advierte que los marxistas indios valoraban estas interpretaciones como un intento posmodernista de tomar la historia de los subalternos como un fragmento, dañando así una unidad histórica que reúne a los diferentes “públicos” de oprimidos en la búsqueda de causas globales y totalizantes. Para los autores que pueden agruparse dentro de los estudios subalternos, esto supondría unir artificialmente experiencias diversas de opresión en torno a un único eje de clase.

Guha (1997) muestra que la configuración general del poder en la India estaba fuertemente determinada por la forma particular que adoptó la desigual relación entre dominación y subordinación y, si bien la tendencia universal del capital tiende a transformar todo en un único código reconocible (valor) mundialmente, las condiciones y las formas de la subalternidad son irreductibles. De manera que Guha no podía sino pensar lo subalterno de una forma diferente tanto al marxismo indio como a la historia tradicional.

El segundo quiebre teórico se plantea con la manera en que Guha (1983) intentó redefinir la categoría de “lo político” en referencia a la India colonial. En contraposición a la política de la élite que implicó una organización vertical e institucionalizada de la política, los estudios subalternos proponen una política del pueblo que se organiza y se manifiesta a contrapelo de la lógica de los grupos dominantes. En el ámbito de la política subalterna, las movilizaciones dependían de afiliaciones más tradicionales como el parentesco, el territorio y la religión y su accionar tendió a ser más violento que el de la élite. Lo central en las movilizaciones subalternas fue la idea de resistencia a las formas de dominación de la élite.

Hasta la década de los setenta del siglo XX, en la historiografía marxista inglesa las revueltas campesinas se consideraban en torno a los ejes de parentesco y castas, como elementos premodernos que exhiben una “conciencia atrasada”, del tipo que Hobsbawm (1987) en su trabajo sobre bandidaje social y rebelión primitiva llamó como “formas de accionar pre-políticas”, refiriéndose a un sujeto aún embrionario que en su transformación hacia las estructuras modernas del capitalismo mutará en su configuración y, por tanto, en sus formas de actuar políticamente.

Hobsbawm (1976) se preguntaba sobre en qué medida podían los campesinos configurarse como clase, es decir, establecer una conciencia de clase. La mayoría de los estudiosos de la época coincidían con Shanin (1966) en resaltar su escasa “clasicidad”. La personalización de las relaciones sociales, a través del extendido clientelismo, el parentesco artificial como el compadrazgo, así como las políticas de tipo fraccional, impedían la existencia de una conciencia de clase capaz de convertirse en un cimiento permanente (Giarraca, 2002).

Los campesinos tendían a relacionarse con sectores urbanos (clase obrera, intelectuales, etc.) para superar esta limitación esencial, al tiempo que los estudios se centraban en el papel del campesinado medio. En efecto, no eran los más pobres los llamados a levantarse, porque, como sostiene Hobsbawm, “por muy militantes que sean los campesinos, el ciclo de sus faenas los ata a su destino” (1976: 124). La militancia y la participación en las organizaciones recaen en los campesinos medios, con mayores dotaciones de recursos materiales y simbólicos para la acción política (Giarraca, 2002).

Guha (1983), rechazando explícitamente la caracterización de la conciencia campesina como prepolítica y evitando los modelos evolutivos de la conciencia, estaba dispuesto a sugerir que la naturaleza de la acción colectiva contra la explotación en la India colonial había extendido eficazmente los límites imaginarios de la categoría “política” más allá de los territorios que le asignaba el pensamiento político europeo.

La mentalidad de los campesinos no era retrógrada ni conservadora, sino que leía correctamente al mundo moderno, desplegando otros símbolos como expresión de insurgencia. Por ejemplo, al observar cómo los campesinos invertían el código social del vestido, expresaban una inversión de los códigos de autoridad como gestos elementales de rebelión. Estos comportamientos fueron desatendidos por la historiografía marxista inglesa al considerarlos como prepolíticos o como fugas del sistema social. Para los estudios subalternos, eran los símbolos de la dominación lo que los campesinos buscaban resignificar cada vez que se revelaban.

Estos problemas eran para la historiografía marxista inglesa aspectos de una transición incompleta al capitalismo y, en todo caso, los campesinos tarde o temprano iban a mutar hacia un trabajador industrial, y eventualmente hacia un ciudadano moderno.

Guha y los colaboradores de los estudios subalternos se distanciaron desde sus primeros escritos de una perspectiva etapista del avance del capitalismo. El papel del campesinado en la India colonial y poscolonial no fue un sujeto políticamente secundario, no solo porque las masas campesinas eran abrumadoramente mayores que las urbanas, sino porque era imposible negarles una conciencia; precisamente su agencia, junto a una voluntad transformadora, era lo que había que recuperar.

En este punto es pertinente traer las reflexiones de Chakrabarty (1999) en “Historias de minorías, pasados subalternos”, donde el historiador no se refiere a las minorías como a una posición que indique la parte menor de determinados componentes (nación, ciudad, etc.), sino a experiencias a las que se les adjudica una posición de inferioridad, de inmadurez, por el hecho de que se encuentran alejadas de las pautas de ciudadanía moderna, por no estar basadas en el despliegue

Así, lo subalterno deviene minoritario al ser juzgado como una otredad en relación con la esfera pública moderna, es decir, con la Ilustración y lo que de ella se deriva, la racionalidad desde y hacia el Estado.

Otro de los grandes aportes de los estudios subalternos consistió en recuperar la experiencia campesina en la historia, recurriendo muchas veces a otras disciplinas, como la sociología, la antropología, la geografía humana, etc. Recuperar la voz de los sectores subalternos también implicaba la revisión del método historiográfico, ya que los documentos de archivo son generalmente producidos por las clases dominantes. Su invitación a lo que llamaron “un análisis a contrapelo” supuso insistir en que la insurrección, la revuelta, las prácticas marginales son también acontecimientos notables que arrojan luz sobre el continente de los subalternos y permiten ver sus lógicas subyacentes.

Esto también supuso insistir en una conceptualización del campesino no como una generalización, sino como un sujeto empírico que se expresa en un sentido variado. La conciencia del campesino, para el autor, debía ser buscada en cada una de sus prácticas, a veces difíciles de descifrar para una mirada ortodoxa que busca manifestaciones de insurgencia en grandes rebeliones y no en las prácticas cotidianas de insurgencia.

El proyecto de los estudios subalternos asumió como propia la descripción de los actos de movilización y resistencia, que parecen constituir por sí solos los espacios políticos de los subalternos, ya que muestran un margen de agencia y conciencia que permite dar cuenta de su forma de ver el mundo y su voluntad de cambiarlo. Se trata, entonces, en una perspectiva marxista, de comprender las condiciones de emergencia de una conciencia teórica por medio de las experiencias de lucha acumuladas y aún sin organizar.

Una de las dificultades en la perspectiva de los estudios subalternos ha sido la de contextualizar las experiencias de insurgencia dentro de la noción de subalternidad. Los aportes de Modonesi (2010, 2016) permiten iluminar al respecto. El autor se plantea sobre los alcances de la definición de subalternidad anclada en la matriz de la subordinación, para pensar sobre la formación de experiencias y subjetividades que tensionan o incluso rebasan tales márgenes. En los propios estudios subalternos se puede visualizar cierta contradicción entre la insurgencia vista como incorporación de la dominación y su rechazo, planteado la existencia de un equilibrio inestable de una conciencia tensionada por tendencias conservadoras y transformadoras.

Siguiendo al autor, este nudo problemático abre espacio teórico para la comprensión de la subordinación como un proceso de subjetivación política. Incluso cuando se reconoce desde los estudios subalternos la tensión contradictoria en la conciencia subalterna entre la aceptación de la dominación y su negación, parece que esta se sitúa fuera de las clases subalternas, en el enfrentamiento de estas con las élites. Se confunde así, argumenta el autor, la subalternidad, es decir, la subjetivación política surgida de la relación de dominación y la experiencia de subordinación, con la subjetividad forjada desde el conflicto, en la experiencia de insubordinación.

Modonesi (2016) plantea que el antagonismo y la autonomía se encuentran en estado de latencia en la condición subalterna, cuando el conflicto es un recurso y la autonomía una conquista progresiva y no un estado de cosas. No se trata de negar la relación entre subalternidad, antagonismo y autonomía, sino de no subsumir las últimas dos a la primera, restando especificidad a tres conceptos fundamentales para la comprensión de los procesos de resistencia y de rebelión.

Antes de pasar a desarrollar algunos de los aportes de los estudios subalternos para el contexto latinoamericano, se presentan algunos lineamientos teóricos que presentan una interpretación ligeramente distinta de lo que hasta ahora se ha desarrollado, pero que permiten arrojar luz sobre las formas de protesta de los subalternos atendiendo a la diferenciación entre los que se considera

formas “modernas” de protesta, en contraposición a las tradicionales que describieron en su momento autores como Thompson (1979) y Hobsbawm (1978).

Para ello se presentarán algunas de las reflexiones desarrolladas por Edwards (1986), en su trabajo sobre el análisis del conflicto en las relaciones laborales, en donde con base en estudios antecedentes argumenta que han existido diversas formas de identificar el pasaje de lo que se ha llamado formas tradicionales a las formas modernas del conflicto. En particular, advierte que los llamados alborotos o formas espontáneas de conflicto tendieron a ceder el paso a otras formas de protesta cuando las relaciones anónimas y en gran escala sustituyeron a las relaciones directas y cara a cara de etapas anteriores.

La distinción principal que identifican estos autores es el contraste entre formas preindustriales e industriales de protesta y lo que consideran las nuevas pautas de protesta dentro de la segunda categoría, pero sostienen que la lógica de análisis es la misma. Se establece un contraste típico-ideal entre diferentes etapas, tomando la época moderna como momento seguro o definitivo en contraposición a lo primitivo.

No obstante, el período moderno no consta de una totalidad de conflictos institucionalizados y basados en la aceptación del modo de producción capitalista, ya que la subordinación efectiva de todos los trabajadores es imposible en un sentido estricto. Por tanto, es dable pensar que han cambiado las formas de subordinación y de protesta, y que existe una disminución de grado en la aceptación de las reglas del juego de la economía capitalista.

Pero al mismo tiempo, la obra de Thompson, junto con la de otros autores, como Foster (1974), señala la existencia de una creciente conciencia de clase, la aparición de una identidad de clase y, al menos en algunos casos, la práctica de una acción de clase en escala considerable. Siguiendo a Thompson (1978), las clases no existen como entidad separadas, por el contrario, las personas se encuentran en una sociedad estructurada de una manera determinada, se sienten explotadas, identifican intereses contrapuestos, comienzan a luchar en torno a esas cuestiones y en el proceso de lucha se descubren a sí mismas como clase. Por lo tanto, al examinar las pautas de conflicto, la cuestión no es si existían las clases, sino cómo se interpretaban esas relaciones, qué medios se utilizaban para perseguir las demandas colectivas y cómo cambiaron estos medios (Edwards, 1986).

Para Price (1982, citado por Edwards, 1986:105), existe una relación dinámica entre resistencia y subordinación, y las luchas en el lugar de trabajo no pueden despreciarse por “espontáneas”,

“economicistas” u otro tipo de valoración. La tesis de Price puede generalizarse al desarrollo de formas de conflicto a lo largo de todo el proceso evolutivo del capitalismo. Si bien se han utilizado diferentes formas de comportamiento al desarrollarse las relaciones técnicas y sociales de producción, esto no debe utilizarse para deducir que se ha modernizado y racionalizado todo el enfoque del trabajo por parte de los trabajadores. Unas armas han resultado inadecuadas, mientras otras han evolucionado, pero la diferencia entre el trabajador de una fábrica del siglo XX y el artesano del siglo XVIII quizá no sea tan grande como se suele pensar: ambos comprenden lo que trataba de hacer el otro, a pesar de parecer inusuales algunos de los problemas planteados y los medios utilizados para solucionarlos.

La literatura sobre el cambio en las formas de protesta puede, por tanto, revisarse, no desde la perspectiva de la modernidad o evolución del capitalismo, sino con respecto a dos cuestiones: cómo cambiaron las relaciones de producción del mismo modo que las pautas de comportamiento de los trabajadores y cómo las distintas formas de protesta fueron medios diferentes para fines semejantes.

1.2 Los estudios subalternos en América Latina

En la década de los noventa, se conformó el Grupo Latinoamericano de Estudios Subalternos dentro de un conjunto de latinoamericanos insertos en el ambiente académico norteamericano. Este fue el primer colectivo que le dio la bienvenida al enfoque de los estudios subalternos, adaptándolo como su emblema de acción. Estuvo integrado en su mayoría por críticos literarios y, de cierta manera, esta fue una característica que permeó su idiosincrasia y los debates que se dieron en su interior. En 1993 publicaron un manifiesto inaugural en el que destacan el momento histórico de posdictaduras en el continente, con variados procesos de redemocratización y el nuevo orden económico transnacional. La *Declaración de Fundación del Grupo de Estudios Subalternos Latinoamericano* (Grupo Latinoamericano de Estudios Subalternos, 1997) se presentó como una suerte de relación programática de una nueva agenda política y académica para la región y sus estudiosos.

El manifiesto destacó las limitaciones e inadecuaciones de los paradigmas hegemónicos en el análisis social de América Latina (marxismo, dependentismo y teoría de la modernización). En respuesta a las limitaciones identificadas, el grupo se propuso realizar un trabajo detallado sobre las formas de dominación, con el fin de rescatar la agencia o la iniciativa de los sectores subalternos.

En suma, el grupo trató de mostrar cómo los paradigmas de conocimiento social habían quedado atrapados en perspectivas elitistas y, en su lugar, su propuesta era que el subalterno hablase como sujeto sociopolítico.

Los intelectuales estaban centrados en temas como la desnacionalización y la desterritorialización del Estado-nación, en el marco de una nueva permeabilidad de las fronteras. En consecuencia, cuestionaban ciertas representaciones nacionales sobre las élites y los grupos subalternos, y denunciaban la pobreza de la historiografía ilustrada al no reconocer la contribución del subalterno a la creación de su propia historia.

Ha sido emblemático en el contexto latinoamericano el debate entre la historiadora Mallon (1994) y el crítico literario Beverley (1999), quienes enfrentaron perspectivas sobre el rescate del sujeto subalterno y el método de estudio en la historia latinoamericana.

Mallon (1994) mantuvo una posición crítica respecto a los estudios del grupo en cuestión, fundamentalmente, objetando una vaguedad en su método sustentado en críticas de textos y juicios. Para la autora, los trabajos del grupo invisibilizan los aportes de la historia social en Latinoamérica, que ha producido sobre una variedad de grupos subalternos en diferentes contextos sociohistóricos. Autores como Bustos (2002) exponen que existe un punto justificado de la crítica de Mallon, que es que en el campo de la investigación histórica latinoamericana el tema de los subalternos no es una novedad y, por tanto, los estudios del grupo han desconocido tal legado.

Otro cuestionamiento de Mallon (1994) se centró en la objeción sobre la preeminencia del textocentrismo, que, según la autora, lleva a la agenda subalternista a una tensión entre la técnica (influida por perspectivas posmodernas) y una perspectiva política de corte posmarxista. El punto central de su crítica se dirige a establecer una distinción entre la problemática que rodea el manejo de fuentes publicadas del de aquellas que no lo son. Los procesos de producción y preservación de las fuentes provenientes de los archivos difieren de las que han sido publicadas y las relaciones sociales que acompañan la lectura de una u otra manera son también diferentes. Lo que la autora objeta es el privilegio del análisis textual y de las fuentes literarias a costas o en desmedro del trabajo de archivo o de campo.

Beverley (1999), en diferentes medios, dio respuesta a las apreciaciones de la historiadora mencionada, a la luz de una preocupación más general sobre las maneras y las dificultades que el conocimiento genera la hora de buscar representar a los subalternos. Respecto a la crítica sobre la

invisibilización de los estudios acumulados sobre los sectores subalternos, el autor menciona que estos no han adoptado una perspectiva subalternista, por lo cual la pretensión del grupo ha sido elevar la subalternidad a otro nivel teórico, tal como lo habían hecho los estudios subalternos. No obstante, siguiendo a Bustos (2002), a esta crítica se le podría objetar que no hay una sola manera de hablar de los grupos subalternos y que estas maneras pueden retroalimentarse.

Sobre la cuestión de por qué los estudios subalternos encuentran mayor audiencia en la crítica literaria y no en la historiografía, Beverley (1999) señala que a partir de los estudios del uruguayo Rama en su obra *La ciudad letrada* (1998) la empresa literaria descubrió una profunda imbricación entre las estructuras de poder vigentes desde su origen en la tradición letrada. Y a la luz de dicha crítica, utilizando los instrumentos del posestructuralismo y la semiótica, los críticos culturales y literarios habrían desbordado los límites de sus disciplinas para abrir camino a una consideración más general sobre el rol de las instituciones culturales en la creación de relaciones de poder, clase y diferenciación étnica. Según Beverley (1999), en este contexto operó el giro subalternista de los críticos literarios, mientras que algo similar no sucedió en el campo de la historia.

En su trabajo *Peasant and nation* (1994), Mallon muestra que las comunidades campesinas tuvieron un papel central en el proceso de formación del Estado-nación en Perú y en México. Al respecto, Beverley (1999) afirma que la narrativa de la autora se desarrolla dentro de una suerte de proyecto representacional en virtud del cual los subalternos alcanzan cierto lugar en el fracaso nacional. El autor cree que la autora separa el proyecto del Estado-nación y la agencia de los subalternos, de forma tal que satura una brecha social y conceptual que convendría dejar abierta. Sostiene que en este caso la tarea historiográfica debería mostrar justamente cómo la insurgencia campesina irrumpe en la narrativa de la formación estatal.

El autor se cuestiona respecto a si efectivamente es posible representar al subalterno desde la posición institucional de la clase dominante y sostiene que el meollo intelectual de los estudios subalternos no es tanto representar al sujeto subalterno como sujeto sociohistórico concreto, sino que se encuentra en la dificultad de representarlo como tal en el discurso disciplinario y en la práctica dentro del mundo académico.

A propósito de este asunto, Coronil (1994) introduce una visión provechosa para abordar tal dilema. La cuestión sería contrarrestar, más que confirmar, el efecto silenciador de la dominación sobre el sujeto subalterno. Propone, entonces, ver al subalterno no como un sujeto que activamente ocupa

el lugar que le fue asignado, sino como un agente en construcción de su identidad en un campo de poder determinado.

En su perspectiva, la subalternidad es un concepto relacional y relativo. Relacional porque, al igual que la dominación, no es una característica inherente al sujeto y relativo debido a que hay lugares y momentos en los cuales los sujetos aparecen en el escenario social como actores subalternos, así como esos mismos sujetos pueden ocupar el rol de dominadores en otros contextos. La contribución del autor permite pensar al subalterno en perspectiva histórica como parte de un efecto discursivo sin perder de vista su rol de agente y habilita la posibilidad de interrogar de manera más compleja y provechosa la historia como un proceso con sujetos que hacen la historia en condiciones que ellos no han elegido sino que les han sido legadas.

1.3 Formas de resistencia en el marco de los procesos de subjetividad política

A continuación, en primer lugar, se presentan los aportes pioneros de la obra de Scott (1985, 1990) para pensar en torno a las formas de resistencia cotidiana de los sujetos subalternos y, en segundo lugar, se introduce el enfoque de Modonesi (2010, 2016) sobre los procesos de subjetivación política a partir de tres conceptos articulados: subalternidad, antagonismo y autonomía, ubicando las formas de resistencia a las que se refiere el primer autor como la expresión política típica de la subalternidad.

La influencia de la obra de Scott se vio favorecida por un contexto próspero en el marco de las ciencias sociales, donde comenzó a gestarse, a partir de la década del setenta, un *boom* de los estudios sobre el campesinado, con la creación del emblemático *Journal of Peasant Studies*, que nuclea las investigaciones sobre estructuras sociales, instituciones, actores y procesos de cambio en relación con el mundo rural.

Poco después, en la década de los ochenta se configuraron, como fue mencionado, los llamados estudios subalternos, en torno a la figura de Guha, que compartían con Scott el marco de estudio empírico y la inspiración en determinados conceptos de Gramsci, el enfoque de la historia desde abajo, la reinterpretación de la documentación oficial para sacar a la luz la voz de los subalternos y el énfasis en el análisis de la conflictividad desde una perspectiva marxista no ortodoxa.

Las armas del débil o formas de resistencia cotidianas constituyen el concepto que ha tenido más impacto y mayor grado de transversalidad, puesto que ha rebasado ampliamente los límites de la

historia y particularmente ha tenido una amplia difusión más allá de los estudios sobre campesinado.

La visibilidad de las rebeliones de base campesina, la mayor abundancia de documentación a la que dieron lugar y los posicionamientos ideológicos de muchos estudiosos que buscaban episodios que demostrasen la existencia de un potencial revolucionario en el campesinado equiparable al de la clase obrera se sumaban para concentrar la atención historiográfica en coyunturas de desafío directo al poder en las sociedades rurales, las cuales eran absolutamente excepcionales. El cálculo racional de las posibilidades de éxito hacía que el campesinado expresara habitualmente su desacuerdo con los poderosos a través de fórmulas de bajo riesgo que evitaban el conflicto abierto y apenas dejaban rastros.

Gran parte de la producción teórica de Scott es un esfuerzo por entender las formas en que los grupos subalternos se resisten a la dominación, lo cual supuso correr la mirada de la búsqueda de las grandes rebeliones para focalizarse en las resistencias cotidianas. Cuando estudió este tipo de estrategias de resistencia utilizadas por los campesinos pobres de Malasia¹ ante los cambios en la producción del arroz que sistemáticamente resultaban en su contra, pudo constatar que, en vez de rebelarse directamente o protestar públicamente, recurrían a formas más seguras de rechazo, como los atentados anónimos a la propiedad, la difamación, la caza, la esquivencia, etc. Estas prácticas buscaban no tanto la derrota del enemigo como su erosión y desgaste, forzándolo a concesiones para evitar el efecto acumulado y la multiplicación de gastos en vigilancia y control.

El planteamiento de Scott sistematiza toda una serie de prácticas que, por sus características, se manifiestan por lo bajo y difícilmente fueran capturadas por la mirada historiográfica hegemónica, ya que, aunque se tuviese constancia de ellas, no parecían más que algo anecdótico o simples manifestaciones primitivas en contraste con las formas más complejas de organización y acción colectiva, como se solían juzgar desde la historiografía marxista ortodoxa.

Su abordaje permite superar la visión excepcional de la conflictividad rural, al recuperar la dimensión política sobre el campesinado dejando atrás la visión de este como un grupo prepolítico y cuestionar al mismo tiempo el concepto gramsciano de hegemonía, puesto que pondría de manifiesto que la ausencia de resistencia abierta no implica automáticamente la aceptación de los valores de los grupos dominantes. Siguiendo al autor, existe un ámbito en la interfaz del discurso político (que

¹ En 1985, en su libro *Weapons of the weak. Everyday forms of peasant resistance*, y en 1990, en *Los dominados y el arte de la resistencia*.

adopta el autorretrato de las élites) y el discurso oculto (ámbito de la cultura disidente) donde los grupos subordinados desarrollan una política del disfraz y el anonimato que se ejerce públicamente, pero que está hecha para contener un doble significado o para proteger la identidad de los actores. En esta acepción de la vida política caben los chismes, los cuentos populares, los ritos, los códigos, los eufemismos, es decir, buena parte de la cultura popular de los grupos subordinados. Comprender lo que Scott ha llamado infrapolítica de los grupos subordinados consiste en develar sus disfraces y sus relaciones con el discurso público.

En términos generales, la hipótesis que desarrolla en su obra es que los dominados tienen buenas razones para mantener las apariencias adecuadas o para no contradecirlas abiertamente en presencia de los poderosos.² No obstante, esta conducta puede revertirse en los espacios donde el poder no es directamente visible y es allí donde se gestan condiciones para la emergencia de un discurso de la disidencia. Entonces, si bien el discurso oficial de las relaciones de poder es una esfera en la cual el poder aparece naturalizado, los grupos subordinados invierten o niegan las ideologías dominantes en otros ámbitos de su vida social. Por lo que resulta más exacto concebir a las clases dominadas como menos limitadas en el nivel del pensamiento y de la ideología, puesto que, en un espacio reducido, pueden hacer uso de su voz con relativa seguridad y tal vez verse más restringidas en el ámbito de la acción y de la lucha política.

No obstante, difiriendo con relación a lectura de Gramsci en la idea de que es la conciencia dominada la que ha impedido a la clase trabajadora llegar a consecuencias radicales inherentes a gran parte de sus acciones, Scott dirá que el que una crítica social sea ideológicamente limitada no basta para justificar que la ideología hegemónica impide formular una crítica más radical.

A diferencia de los abordajes marxistas clásicos que ponen el foco en la apropiación de la plusvalía como eje de la explotación, el autor, sin contradecir la importancia de la apropiación material en las relaciones de clase, dará prioridad a la experiencia social de los ultrajes, el control, la sumisión, el respeto forzado y el castigo, que son “el semillero de la cólera, la indignación, la frustración, de toda la bilis derramada y contenida que alimenta el discurso oculto” (Scott, 1990: 140).

El énfasis subjetivo de la dominación aparece con centralidad en la obra del autor: “la resistencia no surge sólo de la apropiación material sino de la sistemática humillación personal que caracteriza la explotación” (Scott, 1990: 141), lo cual no significa ignorar la apropiación material, sino, por el

² Para el autor, “las relaciones de poder, son también relaciones de resistencia. Sostener el poder, requiere de constantes esfuerzos de consolidación, perpetuación y adaptación. Cada uso visible del poder, es un gesto simbólico de la dominación que sirve para manifestar y reforzar el orden jerárquico” (Scott, 1990: 71).

contrario, ampliar el campo de visión. Los insultos públicos a la dignidad personal y a la condición misma de ser humano constituyen la experiencia central de la vida laboral de los campesinos, porque, aunque la apropiación material se lleve a cabo de una manera bastante impersonal (por ejemplo, con el trabajo a destajo), la dominación está generalmente más individualizada: uno rinde homenaje como persona, uno es castigado como persona, uno es despreciado como persona. Esa es la dominación sin la cual no existe apropiación ninguna y la que deja su huella en la dignidad personal y en el cuerpo de las personas.

Los espacios sociales para la emergencia del discurso oculto son aquellos lugares donde ya no es necesario silenciar los argumentos, reprimir la cólera, morderse la lengua, y donde, fuera de las relaciones de dominación, se puede hablar con vehemencia y sin escasear palabras. Tradicionalmente estos espacios de la vida política activa han sido ignorados, porque no se los reconoce como políticos o se los considera como un sustituto de la verdadera resistencia. En un sentido opuesto a este tipo de argumento, Scott, a lo largo de su análisis, intenta demostrar cómo cada ámbito de resistencia explícita contra la dominación está acompañado por un ámbito infrapolítico donde, con los mismos fines estratégicos, se recurre a una actitud más discreta o silenciosa. Estas formas de resistencia disfrazada, de infrapolítica, serán la silenciosa compañera de las formas vociferantes de la resistencia pública (Scott, 1990).

Frente a la objeción según la cual la disidencia o agresión ideológica disfrazada funciona como válvula de escape para debilitar la resistencia “real”, el autor argumenta que este tipo de análisis ignora el hecho decisivo de que esa disidencia ideológica se expresa casi siempre a través de prácticas dirigidas a renegociar directamente las relaciones de poder, por tanto, existe una permanente dialéctica entre el discurso oculto y la resistencia práctica.

El discurso oculto de los derechos tradicionales y de la indignación es una fuente de la caza furtiva que realizaba el pueblo siempre que nos demos cuenta, al mismo tiempo, que la lucha práctica en los bosques es también la fuente de un discurso tras bambalinas, que habla de costumbres, heroísmo, venganza y justicia. Que ese discurso tras bambalinas pueda ser satisfactorio depende de las conquistas prácticas en el conflicto cotidiano sobre los bosques. (Scott, 1990: 225)

Lejos de ser válvulas de escape que ocupan el lugar de la resistencia real, las prácticas discursivas y las prácticas ocultas mantienen el germen de la resistencia, de la misma forma que, por ejemplo, la presión informal de los compañeros de trabajo de una fábrica disuade a cualquier obrero a exceder las normas de trabajo y de romper las cuotas establecidas entre todos. La presión social entre los miembros de un mismo grupo es por sí misma un arma poderosa de los subordinados. En

este sentido, para el autor, “sería más preciso concebir el discurso oculto como una condición de la resistencia práctica que como un sustituto de ella” (Scott, 1990: 226).

Se podría decir, entonces, siguiendo la reflexión del autor, que, en aquellas condiciones que hacen imposible cualquier forma directa de resistencia, la lucha política puede asumir la forma de resistencias ocultas, teniendo su acumulación un poderoso efecto sobre la economía y la política. “El trabajo lento, improductivo de millones de trabajadores desgastados [...] es el desperdicio incalculable, invisible y gigantesco que ningún régimen comunista ha podido evitar” (Djilas, citado por Scott, 1990: 227). Si la visión sobre lo político queda reducida a sus manifestaciones públicas, dirá Scott, estaremos forzados a concluir que los grupos subordinados carecen intrínsecamente de una vida política o que esta se reduce a momentos excepcionales de expresión, “omitiremos el inmenso territorio político que existe entre la sumisión y la rebelión y que para bien o para mal, constituye el entorno político de las clases sometidas” (Scott, 1990: 235). Entonces, la infrapolítica tiene como principal pulsión presionar sobre los límites de lo permisible y, en muchos casos, se convierte en el cimiento de una acción más duradera y compleja que no podría existir sin ella.

Estos elementos dialogan directamente con la tríada conceptual propuesta por Modonesi (2010, 2016): subalternidad, antagonismo y autonomía, y su invitación a pensar dichos componentes como mutuamente imbricados y en constante estado de latencia o presencia. La apariencia de cada uno de ellos en grados desiguales de presencia/latencia da cuenta de las diversas configuraciones posibles de subjetivación política en un contexto y tiempo determinados.

Para el autor, los procesos de subjetivación se gestan de forma preponderante en el subsuelo de la subalternidad. Si bien es crítico respecto a la visión idealizada de la resistencia que identifica en los escritos de Scott y en gran parte de los llamados estudio subalternos, sostiene que la línea que separa el subsuelo subalterno de la salida antagonista a cielo abierto no estaría constituida por los rasgos infrapolíticos del primero ni por la publicidad del discurso del segundo, sino por distintos grados de politicidad relativos a diversas formas de subjetivación y de acción política en el cruce entre la experiencia de subordinación e insubordinación. Sostiene que:

a pesar de que no comparto la perspectiva general impulsada por Scott, varios de sus señalamientos resultan sugerentes y convergentes con el enfoque que estoy sosteniendo. Por ejemplo cuando coloca el concepto de insubordinación entre la resistencia y la rebelión, y cuando problematiza el pasaje entre ellos. (Modonesi, 2016: 85)

Volviendo al hilo de su argumentación, los conceptos de subalternidad, antagonismo y autonomía son piezas fundamentales de la reflexión marxista sobre el sujeto y la acción política, y sobresalieron por su difusión tanto en el lenguaje académico como en el discurso político, y en algunos casos se colocaron en el centro de perspectivas teóricas orientadas a caracterizar los procesos de subjetivación política. El interés en estos tres conceptos que caracterizan los distintos procesos de subjetivación política tiene que ver con su articulación en una tríada conceptual donde las experiencias de subordinación, insubordinación y autodeterminación son concebidas como las tres caras, ámbitos o dimensiones de los procesos de formación subjetiva y de politización.³

La noción de subjetivación política va de la mano del concepto de “experiencia” tal como aparece en el trabajo de Thompson (1965). La experiencia se coloca en el punto donde se cruzan ser y conciencia, estructura y proceso, la experiencia opera como mecanismo de mediación e interlocución entre la asimilación subjetiva de las relaciones productivas —es decir, de la determinación material relativa a una formación social y a un modo de producción— y su proyección social, política y cultural en la “disposición a comportarse como clase” (Thompson, 1965: 357, citado por Modonesi, 2016: 48). En este sentido, Modonesi (2016) asume que la experiencia designa la incorporación o asimilación subjetiva de una condición material o real, asimilación que ya incluye un principio o un embrión de conciencia forjada en la acumulación y el procesamiento de vivencias, saberes y prácticas colectivas.

En esta dirección, el autor toma de Gramsci (1975) la noción de subalternidad para interpretar en dicho marco la resistencia, vista como expresión o contracara activa de la condición subalterna. Respecto a la idea de subalternidad, sitúa lo subalterno como la condición subjetiva del subordinado determinada por una relación de dominación.

Las clases subalternas sufren la iniciativa de la clase dominante, incluso cuando se rebelan, están en estado de defensa alarmada. Por ello cualquier brote de iniciativa autónoma es de inestimable valor. (Gramsci, 1975: 299)

³ Para desarrollar el concepto de politización Modonesi (2016) retoma las aportaciones de Tapia (1996): “la politización es un proceso de generación de sentido, de aumentarle una dimensión política a prácticas y ámbitos que no la tenían, o de generación de nuevas prácticas simplemente. La politización como extensión y como intensificación es un proceso de semantización o de resemantización, en lo que aquí concierne, es cargar de sentido político a las cosas. Politizar es significar, también. Se significa al organizar y dirigir de una determinada manera un conjunto de prácticas y relaciones, a la vez que se las abre a un proceso de pugna por el sentido de ellas y el espacio político que configuran [...]. Politizaciones es el modo en que los hombres pretenden dirigir su historia. La politización es, así, constitución de sujetos y su devenir, es historia, en tanto movimiento con sentido y lucha en torno a su dirección” (Tapia, 1996: 33, citado por Modonesi, 2016: 26).

La utilidad del concepto de subalterno radica en que permite centrar la atención en los aspectos subjetivos de la dominación en un contexto de hegemonía, es decir, por un lado, en la incorporación y aceptación relativa de la relación mando-obediencia y, al mismo tiempo, en su contraparte de resistencia y negociación permanente.

Modonesi (2006), siguiendo esta lectura, propone algunas dimensiones de la noción de resistencia subalterna que permiten acercarse al modo en el que esta herramienta conceptual se traduce empíricamente:

se caracterizaría por ser animada por sujetos relativamente fragmentados (individuos o grupos), por ubicarse en el ámbito de la vida cotidiana (entendiendo por ella el entorno social inmediato y el corto plazo), por surgir en torno a temas parciales (demandas y reivindicaciones puntuales), por ser defensiva (respuesta o reacción a una agresión), por plantearse como recurso en función de la conservación (restablecimiento del status quo previo a la agresión). En última instancia, podemos definirla fragmentaria en cuanto a sujetos, temas y ámbitos y proyectada a un simple ajuste en la lógica sistémica, ajuste en el marco de un sistema o un pacto. En este sentido, es subalterna en cuanto se mantiene al interior de una forma de dominación. (Modonesi, 2006: 11)

El concepto de antagonismo, a diferencia del de subalternidad, ocupó un lugar importante tanto en las obras de Marx —en su acepción más general, como sinónimo de contradicción, y en una acepción particular, para referir al conflicto entre capital y trabajo— como en el lenguaje marxista posterior, donde aparece frecuentemente como sinónimo de conflicto, contradicción, contraposición, enfrentamiento y lucha. Fue en el contexto del movimiento obrerista en Italia donde Negri comenzó a llamar, de forma sistemática, antagonista al sujeto que se configura en el conflicto, distinguiendo así el plano subjetivo del concepto relativo a la simple contraposición objetiva y resaltando su potencial como instrumento analítico en la definición del sujeto sociopolítico (Modonesi, 2016).

Finalmente, el concepto de autonomía tiene entre sus antecedentes y sus orígenes políticos y teóricos una larga tradición de pensamiento marxista, además de que forma parte de los planteamientos de diversos movimientos antisistémicos y de otras corrientes de pensamiento, como el anarquismo. En su uso marxista destacan dos principales acepciones: la autonomía como independencia de clase —subjetiva, organizativa e ideológica— en el contexto de la dominación capitalista burguesa y la autonomía como autodeterminación, como modelo, prefiguración o proceso de formación de la sociedad emancipada. La noción de autonomía que rescata el autor es la desarrollada por el grupo político francés Socialismo o Barbarie —específicamente por Castoriadis y Lefort (citados en Modonesi, 2016:50)— en los años cincuenta y setenta, y traducida de manera teórico-práctica como autogestión por el movimiento autogestionario francés de finales de los años

sesenta y de toda la década del setenta. Esta noción de autonomía se entiende como una determinada forma de subjetivación política que se desprende de prácticas y experiencias emancipadoras de autodeterminación forjadas en el diálogo entre espontaneidad y conciencia (Modonesi, 2016).

Esquematizando la lógica de razonamiento de los tres enfoques, el autor propone elaborar las siguientes formulaciones paralelas (Modonesi, 2016: 54):

1. El enfoque de la subalternidad asume a las relaciones de dominación —caracterizadas por el ejercicio del poder-sobre—⁴ como campo de surgimiento, conformación y desarrollo de las subjetividades políticas y como factor a las experiencias de subordinación.
2. El enfoque del antagonismo asume las relaciones de conflicto y lucha como campo de surgimiento, conformación y desarrollo de las subjetividades políticas y como factor a las experiencias de insubordinación.
3. El enfoque de la autonomía asume los procesos de emancipación como campo de surgimiento, conformación y desarrollo de las subjetividades políticas y como factor a las experiencias de autodeterminación —caracterizadas por el ejercicio del poder-hacer—.

A los efectos de esta tesis, interesa detenerse en la especificidad del concepto de subalternidad, el cual remite a la formación subjetiva inherente a —y derivada de— relaciones y procesos de dominación. Dicha formación se verifica en función de la incorporación de experiencias colectivas de subordinación, caracterizadas fundamentalmente por la combinación de la aceptación relativa de las reglas del juego con momentos de resistencia dentro del marco de la dominación existente, y se proyecta hacia una renegociación o ajuste del ejercicio del poder-sobre los explotados.

La renegociación del poder-sobre no implica el surgimiento y el establecimiento de un ámbito distinto de poder, como sí lo hace el poder-contra o el poder-hacer. En este sentido, la subalternidad se proyectará, por ejemplo, en el restablecimiento de un orden de justicia violado o en la tendencia al ajuste de la relación de dominación, ya sea mediante la negociación entre las partes o bien por medio de regulaciones sistémicas, de reformas, de concesiones, cambios o del simple

⁴ Para Holloway, “el poder-sobre significa que la inmensa mayoría de los hacedores son convertidos en objetos del hacer, su actividad se transforma en pasividad, su subjetividad en objetividad. Mientras que el poder-hacer es un proceso de unir, el unir mi hacer con el hacer de los otros, el ejercicio del poder-sobre es separación. Separa la concepción de la ejecución, lo hecho del hacer, el hacer de una persona del de la otra, el sujeto del objeto. Aquellos que ejercen el poder-sobre son ‘separadores’ que disocian lo hecho respecto del hacer y los hacedores respecto de los medios de hacer” (2005: 34).

restablecimiento del orden previo al surgimiento de la demanda y el agravio, etcétera (Modonesi, 2016).

Por otra parte, el concepto de antagonismo designaría la emergencia de un contrapoder que rebasa la subalternidad, impugnando el orden existente en formas de conflicto abierto, como el caso de la rebelión, la revuelta y la insurrección, pero también otras manifestaciones menos tipificables que rebasan la resistencia. Por último, la autonomía designaría la creación de ámbitos autorregulados por el sujeto por medio de la construcción de nuevas relaciones sociales en los márgenes exteriores de la estructura de dominación (Modonesi, 2016).

Para fines analíticos, de acuerdo al autor, se puede asumir como criterio para discernir entre las manifestaciones de la subalternidad y las del antagonismo la diferencia cualitativa que existe entre las experiencias de la subordinación y las de insubordinación o, para evocar una distinción de uso más común, entre las prácticas de resistencia y las de rebelión como sus expresiones típicas o características.

La resistencia se entiende aquí como la acción política constitutiva de la subjetividad subalterna, el acto de surgimiento subjetivo del subalterno, el movimiento desde la pasividad a la acción, desde la sujeción a la subjetivación. Si bien es el acto fundante de la subjetividad política, no deja de expresar la condición de subalternidad, por tanto, no puede, ni generalmente pretende, rebasar las fronteras reales y reglamentarias de las relaciones de dominación. La subalternidad es consustancial a la resistencia y, eventualmente, esta, cuando no es simplemente una reacción, a de manera proactiva solo apunta a modificar su modalidad o formato, a renegociar los términos o la forma del ejercicio de la relación mando-obediencia. La resistencia no niega la dominación existente, opera como mecanismo de defensa y de afirmación subjetiva frente a ella, establece un contrapeso que permite una renegociación permanente, en medio de la cual las clases subalternas forjan una determinada y delimitada subjetividad política (Modonesi, 2016).

La rebelión se puede entender como una expresión típica o característica del antagonismo, en la medida en que, justamente, cuestiona y quiebra o suspende las reglas del juego, va forzando el perímetro de las estructuras de dominación con miras a rebasar sus fronteras; la rebelión niega transitoriamente y pretende poner en crisis la dominación (Modonesi, 2016).

El límite que separa las manifestaciones concretas de resistencia y rebelión es tenue y las superposiciones y entrecruzamientos son constantes. Establecer criterios de distinción implica un

esfuerzo equivalente para descifrar los pasajes, las líneas de continuidad y las articulaciones entre una y otra, ya que toda rebelión se asienta en experiencias previas de resistencia, y viceversa: deja una estela que puede retroalimentar posteriores prácticas de resistencia (Modonesi, 2016).

La resistencia, como expresión típica de la subalternidad, nunca desaparece, pero puede pasar a segundo plano, tanto en un escenario donde prime la pasividad como en otro opuesto, en donde sobresalga la rebelión como forma característica de acción antagonista. En este sentido, resulta pertinente reconocer y caracterizar el salto cualitativo que marca la diferencia entre resistencia y rebelión, un salto cualitativo que se sintetiza en la gran pregunta que estuvo rondando los estudios sobre la acción colectiva y que podría reformularse de la siguiente manera: si todos resisten, ¿por qué unos se rebelan y otros no? (Modonesi, 2016). A lo cual se puede agregar la pregunta: ¿en qué circunstancias habilitantes se produce este salto cualitativo? Asumiendo que los tres componentes de subalternidad, antagonismo y autonomía están siempre presentes en latencia o estado embrionario, la pregunta sobre las condiciones de posibilidad para que los subalternos se rebelen supone que deben producirse cambios subjetivos y contextuales que deberán ser caracterizados y analizados para que dicho salto adquiriera sentido como hito en los procesos de subjetividad política.

Para el autor, podría plantearse que la condición subalterna remite a la vida cotidiana, a la reproducción ordinaria de las relaciones y estructuras de dominación y de las subjetividades que las viven y las habitan; y la situación antagonista remite al acontecimiento extraordinario, la crisis de la dominación como episodio, como eventualidad, posiblemente recurrente pero nunca permanente. Aunque sea válida, esta perspectiva acarrea el riesgo de colocar los fenómenos en dos planos separados, mientras que es posible considerar las prácticas diferentes pero equivalentes, no forzosamente excluyentes pero tendencialmente alternativas y consecutivas que se despliegan en el mismo nivel y concurren de forma desigual y combinada en los procesos de subjetivación política.

No se trata de dos situaciones separadas, sino de aspectos del flujo de la lucha social, interconectados y trenzados en los procesos reales, donde se pasa de la resistencia a la rebelión y viceversa, de la mano de las modificaciones de la correlación de fuerzas que se producen a lo largo de los conflictos.⁵

El pasaje de una a otra, de una postura defensiva a otra ofensiva, es frecuente y forma parte de la capacidad y la inteligencia táctica y estratégica de los sujetos sociopolíticos. Si bien los repertorios

⁵ Gutiérrez se interroga en esta misma dirección sobre la temporalidad de las formas de lucha, sobre “la permanencia de lo impermanente”, en aras de perseverar en el trastocamiento de la dominación más allá del momento explícito de la rebelión, una perseverancia rítmica e intermitente” (Gutiérrez, 2013: 241, citado por Modonesi, 2016: 87).

de lucha pueden ser leídos distinguiendo formas de resistencia y formas de rebelión, en las prácticas reales muchas acciones concretas no solo son expresión de una oscilación entre una y otra, sino que, en lugar de marcar una discontinuidad, combinan ambas dimensiones, las incluyen, las funden en una única acción, gesto o forma de lucha.

En la tabla 1 se presentan, a modo de síntesis del autor, las tres definiciones planteadas con sus respectivos componentes.

Tabla 1. Formas de subjetivación política y sus componentes

Formas de subjetivación política	Posición ante las relaciones de dominación		Tipo de acción	Proyecto/ resultados
Subalternidad	Adentro (perímetro)	Aceptación relativa dentro de un consenso general	Resistencia defensiva	Pasividad
		Disenso puntual y esporádico		Renegociación sobre
Antagonismo	Contra (límites)	Impugnación/ confrontación	Lucha/rebelión (ofensiva)	Formación de poder-sobre
Autonomía	Más allá (afuera)	Negociación/ superación	Decisión (afirmativa)	Establecimiento de poder-hacer

Fuente: Modonesi, 2016.

A partir de esta visualización sintética, el autor propone una posterior descomposición, poniendo en evidencia con más detalle el espectro que cada dimensión pretende abarcar, dando un paso cualitativo que desagrega y proyecta los elementos de las definiciones hacia un primer ejercicio de operacionalización (tablas 2, 3, 4).

Tabla 2. Indicadores de posición ante las relaciones de dominación

Formas de subjetivación política	Posición ante las relaciones de dominación		Indicadores
Subalternidad	Adentro (perímetro)	Aceptación relativa	Niveles y grados de interioridad de las identidades y culturas a las dominantes
			Niveles y grados de aceptación de formas de dominación

Formas de subjetivación política	Posición ante las relaciones de dominación		Indicadores
			Niveles y grados de cuestionamiento sobre la formas de aplicación o sobre alguna violación de las reglas del juego (injusticia, agravio)
Antagonismo	Contra (límites)	Impugnación/ confrontación	Niveles y grados de conciencia de formas de dominación
			Niveles y grados de crítica sobre ellas
			Niveles y grados de impugnación de ellas y de confrontación sobre los límites de la dominación
Autonomía	Más allá (afuera)	Negación/ superación	Niveles y grados de negación
			Niveles y grados de superación

Fuente: Modonesi, 2016.

Tabla 3. Indicadores de tipos de acción

Formas de subjetivación política	Tipo de acción	Indicadores
Subalternidad	Resistencia (defensiva)	Niveles y grados de orientación defensiva de la acción
		Niveles y grados de frecuencia de la acción
		Niveles y grados de intensidad de la acción
Antagonismo	Lucha, rebelión (ofensiva)	Niveles y grados de orientación ofensiva de la acción
		Niveles y grados de frecuencia de la acción
		Niveles y grados de intensidad de la acción
Autonomía	Decisión (afirmativa)	Niveles y grados de orientación afirmativa de la acción
		Niveles y grados de frecuencia de la acción
		Niveles y grados de intensidad de la acción

Fuente: Modonesi, 2016.

Tabla 4. Indicadores de proyectos y resultados

Formas de subjetivación política	Proyectos/resultados	Indicadores
Subalternidad	Reproducción/renegociación del poder-sobre	Niveles y grados de reproducción
		Niveles y grados de la renegociación de la distribución material
		Niveles y grados de renegociación en el poder subjetivo
		Niveles y grados de correspondencia entre proyectos y resultados
Antagonismo	Formación de poder-contra	Niveles y grados de formación de ámbitos de contrapoder
		Niveles y grados de frecuencia de prefiguración
		Niveles y grados de correspondencia entre proyectos y resultados
Autonomía	Establecimiento de poder-hacer	Niveles y grados de establecimiento de ámbitos autodeterminados
		Niveles y grados de frecuencia de prefiguración
		Niveles y grados de correspondencia entre proyectos y resultados

Fuente: Modonesi, 2016.

Los puntos o pasajes donde, por ejemplo, la subalternidad deja lugar al antagonismo o donde la resistencia se transforma en rebelión pueden ser vistos a nivel teórico como rupturas, pero en muchos casos concretos se presentan como un continuum que debe ser rastreado detalladamente hasta visualizar cómo ocurre realmente ese pasaje, aunque sea paulatino o casi imperceptible. Preguntarse cuándo y cómo se pasa de formas fundamentalmente subalternas a otras antagonistas, o de formas antagonistas a autónomas, es el corazón problemático de la investigación empírica sobre procesos de subjetivación política.

Interesa retomar la perspectiva de Modonesi (2016) en la que la subalternidad, el antagonismo y la autonomía son tematizados como momentos articulados del proceso de subjetivación política que, lejos de ser excluyentes, consagran un entramado de relaciones variables e inestables. Es decir, las manifestaciones antagonistas no niegan el componente subalterno, pues en todo proceso hay momentos de expansión, como la disposición a actuar ofensivamente, y otros de retracción, en una

vuelta hacia la posición de aceptación relativa de las reglas del juego, así como también pueden configurarse horizontes superadores pensados en términos de autonomía. Los movimientos no son lineales, sino que son siempre contradictorios, dinámicos e inestables.

Modonesi (2010) propone la hipótesis de complementariedad teórica de los conceptos subalternidad, antagonismo y autonomía. A pesar de sus desarrollos teóricos independientes, es posible pensar en la convergencia en la medida en que en el centro de los análisis se sitúa una misma piedra angular, que es la centralidad de las relaciones de poder y la construcción del sujeto. Entonces, para demostrar la complementariedad es necesario pasar por argumentar que se trata de categorías teóricamente homólogas. Por homología teórica el autor entiende una característica común a aquellos conceptos que son determinados por y derivados de los mismos factores, lo que equivale a reconocer su colocación en el mismo nivel de análisis. La homología entre los conceptos de subalternidad, antagonismo y autonomía remite a las raíces marxistas de su surgimiento y desarrollo, y se asienta en la delimitación del campo de análisis en el que se mueven y operan.

Siguiendo al autor, si es posible homologar estas categorías a partir de una serie de coordenadas y ejes compartidos que configuran un marco de análisis común, entonces es posible reconocer la especificidad de cada una de ellas dentro de este marco, el rasgo de distinción que permite sostener su complementariedad.

1. La especificidad de la noción de subalternidad remite a la formación subjetiva inherente y derivada de relaciones y procesos de dominación, construida en función de la incorporación de experiencias colectivas de subordinación, caracterizadas fundamentalmente por la combinación entre la aceptación relativa y la resistencia dentro del marco de la dominación existente, proyectándose hacia una renegociación o ajuste del ejercicio del poder-sobre.
2. La especificidad de la noción de antagonismo remite a la formación subjetiva inherente y derivada de relaciones y procesos de conflicto y de lucha, construida en función de la incorporación de experiencias colectivas de insubordinación, caracterizadas fundamentalmente por la impugnación y de lucha (o de rebelión) contra la dominación existente, proyectándose hacia el establecimiento y el ejercicio de un poder-contra.
3. La especificidad de la definición de autonomía remite a la formación subjetiva inherente y derivada de relaciones y procesos de liberación, construida en función de la incorporación de experiencias colectivas de emancipación, caracterizadas fundamentalmente por la

negación y de superación —más allá— de la dominación existente, proyectándose hacia el establecimiento y el ejercicio de poder-hacer.

Cada concepto, delimitado en función de su especificidad, es susceptible de ilustrar un aspecto, una dimensión, un nivel o un ámbito de la totalidad de la realidad de los fenómenos y dinámicas de configuración subjetiva. Las categorías referidas pueden sintonizarse, en función de su especificidad, en una complementariedad que será defendida como hipótesis en dos niveles de articulación: uno sincrónico y otro diacrónico.

Este enfoque se justifica en la medida en que se reconozca que las subjetividades políticas son combinaciones desiguales de subalternidad, antagonismo y autonomía. Dicho de otra manera, la configuración de los sujetos sociopolíticos se da en la combinación y la tensión entre los tres componentes fundamentales. Las combinaciones resultan, por lo tanto, de aportaciones diversas de cada componente y de una configuración históricamente determinada que implica pesos y medidas específicos.

En este sentido, son los grados de subalternidad, antagonismo y autonomía los que caracterizan una formación subjetiva concreta en un tiempo determinado. Asumiendo la desigualdad de la combinación, descifrar su composición implica una operación de ponderación relativa que establezca el peso y el valor de cada dimensión frente a la otra.

Esta operación puede guiarse por tres consideraciones o principios de orden general:

1. La permanente coexistencia de las tres dimensiones, es decir, que, en todo momento, aunque se ordenen y articulen de forma distinta, cada una juega un papel, aunque sea mínimo, pero nunca irrelevante.
2. La posibilidad de que una dimensión tiña a las demás, es decir, de que se eleve a factor sobredeterminante, estructurante y ordenador con relación a los demás.
3. Como contraparte, la posibilidad de combinaciones desiguales en las que no destaque —o no sea reconocible— un elemento ordenador, pero también la imposibilidad de una perfecta equivalencia de las tres dimensiones.

Subalternidad, antagonismo y autonomía tienen, en última instancia, un nicho mínimo de irreductible permanencia. En efecto, en la persistencia de las tres dimensiones es posible reconocer que las

combinaciones desiguales que caracterizan a los procesos de subjetivación política se configuran a partir de un elemento que se erige en factor sobredeterminante, estructurante y ordenador.

Por ejemplo, puede ser la subalternidad la que oficie como ordenador del proceso de conformación subjetiva y enmarque al antagonismo, que aún se presenta solo como posibilidad vislumbrada por la ampliación de la resistencia en lucha, mientras que la autonomía solo es un horizonte que estimula el proceso. Puede suceder también que el antagonismo sea el factor sobredeterminante, donde la subalternidad se mantiene como inercia de la génesis de la formación subjetiva y la autonomía como horizonte que estimula la lucha. Asimismo, la autonomía puede convertirse en una estructura fundamental en las experiencias de emancipación, las cuales enmarcan al antagonismo y la subalternidad que se mantienen como parte de una matriz existente.

La operación de ponderación va de la mano con otro recurso metodológico fundamental propuesto por el autor, que es el análisis de los vínculos, las superposiciones y las articulaciones entre subalternidad, antagonismo y autonomía, como tensiones para destacar que configuran puntos de inflexión en las construcciones de las subjetividades políticas. Siguiendo su propuesta argumental, esta perspectiva sincrónica debe adquirir cierta movilidad para dar cuenta del carácter procesual de las configuraciones subjetivas y no petrificar el análisis en un plano ahistórico, que obviamente poco tiene que ver con las dinámicas concretas de subjetivación política.

La hipótesis de la articulación sincrónica es, por lo tanto, solo el primer nivel de recomposición interpretativa de la descomposición analítica que implica la distinción entre los conceptos de subalternidad, antagonismo y autonomía. Otro pasaje complementario se sitúa en el plano de su articulación diacrónica para reconocer cómo una configuración determinada se mueve en el tiempo, transformándose y reconfigurándose.

En primer lugar, hay que contemplar la posibilidad de estancamiento en la subalternidad, en el antagonismo o en la autonomía. El primer escenario es históricamente más frecuente y puede extenderse a largo plazo, mientras que los dos siguientes resultan insostenibles a mediano plazo, ya que la lucha y la insubordinación no pueden ser permanentes, como tampoco la emancipación puede ser estable en la medida en que se entienda como proceso y no como un estado de cosas.

En segundo lugar, existe la posibilidad de reflujos desde la autonomía o el antagonismo en un retorno a la subalternidad, así como un reflujo de la autonomía al antagonismo. Estos escenarios resultan

históricamente frecuentes como contraparte de los procesos de flujos ascendentes que caracterizan la emergencia de las subjetividades políticas.

En tercer lugar, hay que considerar la hipótesis de la oscilación entre subalternidad y antagonismo sin que la autonomía se materialice, quedando como anhelo, proyección o utopía; o entre antagonismo y autonomía, en el inestable proceso de consolidación de un nuevo orden.

Este desarrollo conceptual propuesto por Modonesi (2016) puede dialogar en ciertos aspectos con aportes teóricos como los de Gutiérrez Aguilar (2013) en su invitación a entender la sociedad como mosaico dinámico de antagonismos superpuestos, lo cual significa estudiar los asuntos sociales a partir de la dinámica de sus contradicciones. Es decir, el alcance y la amplitud de las contradicciones a estudiar establecen y delimitan las diversas corrientes y variantes dentro de tal perspectiva teórica. La especificidad de las corrientes críticas pone el centro de atención en la lucha, esto es, en la manera en la que el antagonismo se despliega en el cuerpo social presentando sus heterogéneos anhelos de transformación.

La lucha social, o el despliegue de múltiples confrontaciones que tensan el cuerpo social, a diferentes escalas espaciotemporales y con distintos alcances de impugnación al orden general impuesto, puede ser abordada desde el punto de vista de la estabilidad o de la inestabilidad. Es decir,

o bien desde la aspiración a la tendencial reconstitución-reordenamiento de tal contradictorio cuerpo social como unidad o totalidad pretendidamente estable, a partir del encauzamiento y/o gestión de las contradicciones que lo desgarran; o bien desde la perspectiva de la amplificación de tales contradicciones. (Gutiérrez, 2013: 16)

La perspectiva de la inestabilidad supone ir tras aquellas aspiraciones o prácticas políticas que habitan incómodas en el orden dominante y buscan erosionar tanto los límites morales y políticos inscriptos en el imaginario social como las relaciones de mando-obediencia conexas con aquellos. Entender las luchas como despliegue sistemático de las contradicciones y razonar sobre ellas desde el punto de vista de la inestabilidad sitúa la mirada en el del registro del desborde de los límites anteriormente impuestos e ilumina los diversos —a veces difusos e incluso contradictorios— “horizontes internos”. Con esta expresión la autora se refiere al conjunto de aspiraciones y anhelos, no siempre lógicamente coherentes entre sí, que animan el despliegue de una lucha colectiva en un momento particular de la historia y se expresan a través de ella. Con frecuencia estos horizontes son a su vez contradictorios, se exhiben solo parcialmente o pueden hallarse, antes que en

formulaciones positivas, en el conjunto de desfases y rupturas entre lo que se dice y lo que se hace, entre lo que no se dice y se hace, en la manera cómo se expresan los deseos y las capacidades sociales con que se cuenta, etc. (Gutiérrez, 2013).

En los procesos de subjetivación política es posible entender las distintas articulaciones de subordinación, antagonismo y autonomía como configuraciones inestables que se conforman en su especificidad de forma inacabada, pero tendencialmente portadoras de horizontes que desbordan lo conocido e instalan nuevos acuerdos y perspectivas. En la presente investigación, sean o no identificables momentos de lucha como momentos de impugnación colectiva de lo existente o de horizontes pensados de autonomía, se toma la invitación a pensar desde la inestabilidad, lo cual supone comprender cada momento de cuestionamiento al orden establecido, aun en el marco de las reglas de juego, como oportunidades para repensarse desde coordenadas menos estrechas, capaces de proyectar horizontes donde sea posible “poder hacer”.

Una limitación que puede anotarse sobre el esquema de la tríada conceptual subalternidad, antagonismo y autonomía remite a un problema sociológico central sobre la conciencia y las prácticas, es decir, sobre la posibilidad de inferir determinada intencionalidad con relación a las prácticas. Este asunto puede conducir a pensar en torno a si es posible atribuirle una misma intencionalidad a las formas de resistencia que se gestan desde la subalternidad. Se entiende que los sujetos, entre sus recursos de acción, pueden llevar a cabo acciones que busquen la negociación de ciertos aspectos de las relaciones de dominación, pero no por ello es posible atribuirles una determinada conciencia sobre el lugar que ocupan en las relaciones capital-trabajo o incluso puede pensarse en resistencias sin objeto. Este desfase entre la acción y el sentido otorgado a ella da cuenta de un sujeto que se gesta en la contradicción de la aceptación y la impugnación, con momentos de agencia en los que desarrolla una estrategia activa que cuestiona las reglas del juego y, al mismo tiempo, sin tener en términos subjetivos la intencionalidad de incidir sobre ellas. Incluso cuando la conciencia subalterna se despliega como forma dominante esto no invalida que en otras circunstancias pueda ser cuestionada y en conflicto emerger disidencias portadoras de otra subjetividad política.

Por otro lado, cabe también preguntarse sobre la posibilidad de identificar los pasajes entre los distintos momentos de formación procesual de la subjetividad política, es decir, cuándo el sujeto se vuelve antagonista o cuándo su condición subordinada se resquebraja y da lugar a la impugnación y a la ofensiva. Retomando la crítica anterior, el sujeto que lucha no siempre es un sujeto que se

piensa desde la contradicción, sino que puede tomar decisiones que entiende racionales en un determinado momento para su propio beneficio, sin que ello suponga el cuestionamiento al sustento de la dominación.

Las tramas subjetivas que se conforman asociadas a la aceptación pasiva, a la negociación de las reglas impuestas por aquellos que ejercen el poder e incluso su impugnación y la prefiguración de otros escenarios posibles serán el meollo que se buscará desentrañar en el recorrido de esta investigación.

A efectos de buscar posibles respuestas a las interrogantes sobre las condiciones que posibilitan el pasaje cualitativo entre la pasividad o la aceptación relativa de las reglas del juego y su impugnación, interesa retomar los trazos desarrollados por Moore (1996) cuando buscaba explicar, en su obra *La injusticia. Bases sociales de la obediencia y la rebelión*, por qué en determinadas circunstancias los individuos se rebelan o cuestionan las bases de un contrato social.

Según el autor, el contrato social inherente a las relaciones de autoridad siempre está siendo puesto a prueba y renegociado, y, en el caso extremo de las revoluciones, se puede derrumbar casi completamente. A modo de hipótesis, afirma que hay ciertas formas de violación de este contrato que producen un agravio moral y un sentimiento de injusticia entre quienes están sujetos a la autoridad. Las situaciones arquetípicas de esa violación son aquellas en las que el dirigente no hace su trabajo de manera adecuada, es decir, no proporciona seguridad o busca una ventaja personal a expensas del orden social.

Uno de los supuestos de los que parte es que en la mayoría de las sociedades humanas existe alguna una definición sobre el orden social y el carácter de dicha definición pone límites en la forma y, sobre todo, en la severidad del castigo que los miembros de la sociedad consideran moralmente correcto. Si bien es posible exceder los límites, su transgresión supone un agravio moral y produce un sentimiento de injusticia.

Entonces, preguntarse si un castigo es merecido o inmerecido no es lo mismo que preguntarse si es cruel, inhumano o excesivo. Las personas sujetas a la autoridad podrán aceptar una regla determinada y creer que su violación merece un castigo, pero, al mismo tiempo, pueden considerar que la forma particular que toma ese castigo es algo que ningún humano debería infringir a otro e incluso podrían rechazar la regla misma.

Habrá una reacci3n que puede reconocerse como un juicio de injusticia social, siempre que un castigo: viole la concepci3n prevaleciente de que lo que es o debe ser humano; viole la regla o norma aceptada por aquellos que est n sujetos a la autoridad que inflige el castigo, o al contrario; tenga lugar de acuerdo con una regla o norma aquellos que est n sujetos a la autoridad han llegado a considerar que ya no es válida o que no ya tiene efecto. (Moore, 1996: 42)

Una vez identificados los aspectos que conforman una injusticia social, resta comprender qué sucede cuando las víctimas de una injusticia social no se reconocen como tales. Por ejemplo, cuando los sujetos, a pesar de encontrarse en una situaci3n de injusticia, la definen como algo que “les toc3”, es decir, como un padecimiento sobre el que poco pueden incidir.

Santiago Oropeza (2019) plantea que una de las tesis clásicas sobre la sumisi3n es la noci3n gramsciana de hegemonía o “falsa conciencia”, cuyas premisas básicas son: en primer lugar, la existencia de una clase o grupo dominante que impone sus valores e ideología; en segundo lugar, la necesidad de convencer a las inferiores —mediante complejos mecanismos o, incluso, la fuerza— de que su condici3n de subalternos es normal e inamovible. De acuerdo con Moore:

Es importante recordar que los estratos altos siempre gozan de enormes ventajas para imponer sus demandas, o sea, lo que definen como socialmente necesario [...]. Ahora bien, una vez que los seres humanos han aprendido a aceptar como un hecho la existencia de ciertos arreglos sociales, y a considerarlos como la forma en que funciona el mundo, es muy difícil que acepten cambiarlos. (1989: 53)

La teoría de la hegemonía o “falsa conciencia” tiene la importante desventaja de que, si se la adopta acríticamente, no permite dar cuenta de las circunstancias en las que los sujetos se rebelan.  En qué momento el subordinado pasa a tener conciencia de su condici3n y decide cambiarla?,  qu  tiene que suceder para que se d  dicha transformaci3n? Sin dudas que estas interrogantes constituyen un largo y extenso debate, no obstante, cabe decir que, si bien las objeciones pueden ser válidas, no es posible prescindir de la idea de que, en efecto, la sumisi3n guarda algún tipo de relaci3n con las formas ideol3gicas y culturales que imponen los grupos dominantes en una sociedad. Parte de la efectividad de esa imposici3n descansa en que quienes tienen el poder hacen ver como justas e incluso deseables sus reglas y prácticas. Tamb n son válidos los argumentos de Scott (1990) sobre la idea de que la dominaci3n ideol3gica no llega a conquistar por completo la mentalidad del subordinado, pues este siempre encuentra la manera de reaccionar en su contra. Por tanto, no se trata de abandonar por completo la teoría de la falsa conciencia, sino de evitar tomarla como la única explicaci3n posible sobre el comportamiento de los sectores subordinados.

Santiago Oropeza (2019) se plantea la pregunta acerca de cómo se combate la injusticia de carácter estructural. Retomando a Young (2011), plantea que las estructuras sociales no limitan la forma de coerción directa de algunos individuos sobre otros, sino que limitan de un modo más indirecto y acumulativo como posibilidades obstaculizadoras. Una acertada metáfora que retoma es la de la “jaula de pájaros”: cada barrotes es insuficiente para detener el vuelo de un pájaro, pero, en conjunto, constituyen una sólida barrera.⁶ Para que una víctima no conciba su condición como mala suerte o su destino ineludible, debe sentirse agraviada, experimentar tal situación como algo no producido por ella, sino por algo que incluso no podría atribuir a personas específicas, es decir, constituir lo que Moore (1989) define como un agravio moral.

Siendo consciente de este mecanismo, la víctima puede reaccionar con indignación, movimiento psicológicamente positivo, pues el agravio moral es inconsistente con la aceptación de la degradación y el sufrimiento. Este sentimiento de injusticia es inconfundible, así no estemos totalmente conscientes de él (Shklar, 1990).

Quando se trata de determinar la validez del sentimiento de injusticia, cada cual es su propio juez. La mejor reivindicación que se puede hacer para la democracia es estrechar la distancia entre la autoevaluación y el juicio público, pero ningún régimen puede cancelarla. ¿Quién podría decirnos que no tenemos derecho a sentirnos dañados cuando pensamos que hemos sido tratados injustamente? (Shklar, 1990: 112)

De acuerdo al autor (Santiago Oropeza, 2019), las formas de la injusticia son infinitas en la medida en que son culturales e históricas. Pero el sentimiento de injusticia parece tener raíces comunes y puede definirse como aquel que surge cuando la dignidad de las personas se ve lastimada y tiene un carácter tanto moral como político.

Ahora bien, tratándose de un sentimiento, se podría argumentar en contra de este aludiendo a su carácter meramente subjetivo. Parte de esta opinión es acertada, porque, en efecto, no toda inconformidad supone una injusticia social. La inconformidad y el reclamo pueden darse frente a decisiones políticas que no son injustas, por ejemplo, el alza de los impuestos o frente a políticas públicas que procuran la justicia. Ninguna de estas medidas produce, en sí misma, injusticia social. Ninguna vulnera la supervivencia de las personas ni su dignidad y, sin embargo, pueden provocar disgusto y rechazo por parte de los individuos por considerarlas injustas. A diferencia del deseo de desquite o la revancha, el sentimiento de injusticia no es una reacción meramente emotiva, sino que

⁶ La metáfora es de Marilyn Frye, citada por Young (2011: 76).

tiene que ver con la conciencia de que hay algo que está mal en la sociedad y que requiere de un cambio (Santiago Oropeza, 2019).

Entonces, el sentimiento de injusticia, lejos de ser una reacción irracional, supone una evaluación moral sobre una situación que se entiende que daña la estima de una persona y, por tanto, tiene un sentido político, en la medida en que proyecta una concepción sobre lo que es legítimo en un orden social y lo que no lo es.

En este punto, interesa retomar las conceptualizaciones de Honneth, quien, desde la publicación de *Luchas por el reconocimiento: por una gramática moral de los conflictos sociales* en 1997, ha dedicado la mayoría de sus reflexiones al desarrollo de una teoría social de la justicia. Allí aborda tres esferas de reconocimiento como ámbitos en los cuales esta se materializa y donde es posible pensar en situaciones que propicien la autorrealización de los sujetos, así como, por el contrario, situaciones de menosprecio.

El enfoque sobre el reconocimiento de Honneth tiene como fundamento realizar una propuesta diferente sobre lo que define a la justicia en las sociedades modernas. En su obra *Reconocimiento y menosprecio: sobre la fundamentación normativa de una teoría social* (2010) critica la conceptualización sobre la justicia que predominó hasta fines del siglo XX, una justicia con base en la redistribución equitativa de bienes materiales como garantía para la libertad de los seres humanos. Para el autor, el enfoque sobre la distribución como ideal de justicia, donde el sujeto autónomo alcanza su libertad en un proceso que debe tender a igualar las posibilidades, es limitado porque no da cuenta en toda la magnitud de las injusticias sociales (Revuelta y Hernández, 2019).

De este modo, de acuerdo a Honneth (1992), el reconocimiento recíproco constituye el proceso central de conformación de la identidad y de autoformación. Es a partir de las relaciones de reconocimiento que los individuos articulan una identidad y un sentido de autoestima, al recibir aprobación y reconocimiento en sus acciones. Estas relaciones se materializan en tres esferas: amor o afectiva, jurídica o de derechos, y solidaridad o de aprecio social. La esfera de reconocimiento afectivo (amor) se asocia a las relaciones primarias que generan lazos afectivos. Por concebirse dentro de un marco estrecho, esta esfera se caracteriza por su particularismo moral. En el caso de la segunda, da cuenta de un universalismo en la medida en que

el reconocimiento jurídico, a diferencia del ámbito primario, permite una generalización del medio de reconocimiento que le es propio en las dos direcciones de ampliación material y social de los

derechos, por un lado se tienen en cuenta las diferencias en las posibilidades individuales de realización de las libertades garantizadas intersubjetivamente, y por otro, un círculo creciente de personas que habían sido excluidas o discriminadas le son concedidos los mismos derechos que a todos los demás miembros de la comunidad. (Honneth, 1997: 159)

Por último, la tercera esfera de reconocimiento se refiere al aprecio social, el cual se entrelaza con la valoración del aporte que cada uno realiza dentro de una comunidad. El aprecio social se puede concebir en su vínculo con el trabajo como actividad humana, dado que es allí donde uno desarrolla determinadas capacidades individuales por las que será valorado socialmente.

En *Crítica del agravio moral, patologías de la sociedad contemporánea* (2009) el autor da cuenta de que

la valoración social en las sociedades contemporáneas se mide en gran parte por la aportación que esa persona realiza a la sociedad en forma de un trabajo formalmente organizado. (Honneth, 2009: 267)

Esta dimensión interesa particularmente en este estudio, ya que allí se ubica la esfera donde se analizan las relaciones de dominación y resistencia, en las que existe una disputa por el reconocimiento mutuo y en las que, ante situaciones de reconocimiento erróneo o dañado, se gestan posibles motivaciones para las acciones de resistencia.

Es importante destacar que la justicia en la obra de Honneth es una idea reguladora más que algo que puede lograrse de una vez.

las confrontaciones y las luchas se entienden mejor si se toma también en consideración la gramática moral que se articula en el trasfondo. Entender el conflicto y la contraposición a partir de disposiciones morales y normativas, y no solo utilitarias. (Honneth, 2010: 49)

La insistencia en la dimensión moral de las luchas sociales pone el foco, tanto teórico como práctico, en el sentido normativo de las experiencias de injusticia.

La concepción moral del reconocimiento es un punto de partida para el abordaje de las heridas morales, donde juega un papel central la idea de que los hechos vividos como injustos son una clave adecuada para abordar la relación interna entre moral y reconocimiento. La relación entre las heridas morales y la privación de reconocimiento supone los siguientes aspectos: a) solo son susceptibles de daño moral aquellos seres que se relacionan de una manera reflexiva con su propia

vida, es decir, se preocupan por su bienestar; b) el hecho de que en general los sujetos humanos sean vulnerables en sus relaciones entre sí se deriva de las circunstancias de que solo están en condiciones de construir y probar una autorreferencia positiva con ayuda de las reacciones aprobatorias o afirmativas de otros sujetos; y c) la experiencia de una injusticia moral debe ir siempre acompañada de una conmoción psíquica, en cuanto que el sujeto sería víctima de una decepción en una expectativa cuya realización pertenece a las condiciones de su propia identidad (Honneth, 1999).

Con estas premisas se explica a grandes rasgos hasta qué punto la singularidad del sufrimiento moral reside en la privación o en la negación del reconocimiento. Con base en dicho nexo, Honneth (1997) emprende el intento de distinguir entre sí las diversas formas de la injusticia. Cada estrato en la referencia práctica a sí mismo concuerda con un tipo particular de injusticia. El autor distingue tres estratos de autorreferencia práctica. En primer lugar, la “confianza en sí”, como tipo de seguridad elemental sobre el valor de la propia naturaleza; en segundo lugar, la “consideración de sí” o “autorrespeto”; y, en tercer lugar, el “sentimiento del valor propio” o la conciencia de poseer facultades valiosas.

Cada una de las clases de injusticia resultantes debe su particularidad al valor que no será respetado o reconocido de un sujeto. Deben considerarse como heridas morales elementales: a) aquellas que le arrebatan la seguridad a una persona para disponer sobre su bienestar físico; b) aquellas situaciones en las que se altera o simplemente se destruye el respeto que ante nosotros mismos merecemos porque no vemos reconocido el valor de nuestro juicio por otras personas; y c) los casos en que, mediante la humillación o la falta de respeto, se les demuestra a las personas que sus facultades no merecen reconocimiento alguno. En tales actos se lesiona el sentimiento de poseer significación social en una comunidad concreta (Honneth, 1996).

De acuerdo a Honneth (1992), los motivos de rebelión o de resistencia moral se constituyen en un espacio de experiencias morales que brotan de la lesión de dichas expectativas de reconocimiento, las cuales se entrelazan con las condiciones de formación personal de la identidad, que contienen el modelo de reconocimiento social. Cuando estas expectativas son defraudadas por parte de la sociedad, se desencadena el tipo de experiencias morales que se expresan en la experiencia de menosprecio. Pero tal sentimiento de violación puede convertirse en la base de una resistencia colectiva solo en la medida en que el sujeto pueda articularlo en un espacio intersubjetivo que le es propio a un determinado grupo. Es decir, el surgimiento de estas acciones depende de una

semántica colectiva en la cual lo personal se puede interpretar con base en experiencias comunes de violación de acuerdos tácitos que regulaban ciertas interacciones y cuyo incumplimiento ataca la integridad y la dignidad de ese grupo.

La resistencia colectiva tiene también para los implicados la función directa de arrancarles de una situación de humillación pasivamente sufrida y, por consiguiente, si tal situación es superada prácticamente por el compromiso de una resistencia común, se le abre al individuo una forma de exteriorización de la mano de la cual puede llegar indirectamente a la convicción de su valor moral y social.

Para el autor, tanto las patologías como las luchas y la dinámica de cambio histórico no solo gravitan alrededor de intereses materiales o de autoconservación, sino también de cuestiones normativas. Pero este cambio de acento no busca llegar a una formulación positiva de los principios morales que motivan la lucha y la resistencia. Más bien busca explicar esta motivación en términos negativos, tomando como punto de partida las situaciones concretas de menosprecio y de lesión de las expectativas de reconocimiento recíproco.

No obstante, es necesario precisar que los sentimientos son solo un factor y sería demasiado esquemático introducirlos en un esquema causa-efecto. Según Honneth (1992), debe presentarse una multiplicidad de elementos para que efectivamente se pueda producir una lucha social. Algunos de ellos son: que los objetivos en torno a los cuales se organice un movimiento no sean individuales, sino generalizables. También es necesario que se construya y se consolide una “gramática colectiva”, es decir, entender el conflicto y la contraposición a partir de disposiciones morales y normativas que brinden los caracteres compartidos a partir de los cuales las experiencias y sentimientos de menosprecio puedan expresarse y hacerse comprender, de manera que se instale un lenguaje común de expresión y de acuerdo respecto a cómo actuar ante la situación de injusticia, lo que de cierta forma recupera los vínculos solidarios y comunicativos que resultaron desgarrados. La insistencia en la dimensión moral de las luchas sociales pone el foco, tanto teórico como práctico, en el sentido normativo de las experiencias de injusticia.

Honneth recupera los estudios de Moore (1989) y Thompson (1971) en los que se da cuenta de una “economía moral” y de un “contrato social implícito” que regula de manera no oficializada las relaciones entre “señores y dominados”. Thompson considera que la rebelión social no es solo la expresión directa de la necesidad y de las carencias económicas, lo que es sentido como una situación insostenible provisionalmente económica; más bien se mide en referencia a expectativas

morales que los concernidos elevan a la organización de la comunidad. Por ello, en la mayoría de los casos, se llega a la protesta y a la resistencia cuando una modificación de la situación social se vive como una violación del consenso tácito efectivo. Este consenso fija temporalmente las relaciones entre los distintos grupos sociales y es su ruptura lo que en gran medida llama a la lucha y a la resistencia. Moore, cuyo concepto remite a la idea de “contrato social implícito” que enlaza con la idea de Thompson de una “economía moral”, ha llevado a cabo en este dominio un trabajo pionero. El contrato social implícito es el consenso normativo entre los grupos que cooperan en una determinada comunidad, como un sistema de reglas, laxamente organizado, que determina las condiciones de reconocimiento recíproco. Cuando este contrato implícito es violado, se produce el menosprecio social de la identidad enraizada en grupo particulares, se desencadena la amenaza de lesión del autorrespeto colectivo, lo que, para Moore, origina resistencia y rebelión social sobre una amplia base política (Honneth, 1992: 202).

Esta perspectiva por sí sola no podría ofrecer resultados para legitimar la tesis de que las confrontaciones sociales pueden concebirse en principio según el modelo de la lucha por el reconocimiento. Sería necesaria, además, una prueba adicional de que esa violación del consenso tácito es vivida por los afectados como un proceso que arrebatara el reconocimiento social. Este enfoque permite concebir el modelo de conflicto hasta ahora presentado no solo como un espacio de explicación del origen de las luchas sociales, sino también como un espacio de interpretación de formación moral. Solo la referencia a una lógica de ampliación de las relaciones de reconocimiento permite una ordenación sistemática de lo que de otro modo sería un acontecimiento incomprensible (Honneth, 1992: 203).

Que los sentimientos de vergüenza social y humillación se conviertan en una convicción moral depende en gran parte de en qué condiciones se encuentre el entorno político-cultural de los sujetos afectados, no solo en lo que a la lucha social misma respecta, sino también a las repercusiones que pueda alcanzar (Honneth, 1992). Puede pensarse que si no hay una constelación práctica de determinados elementos culturales y políticos, los sentimientos negativos difícilmente puedan facilitar el paso de la pasividad a la acción. A este aspecto, puede agregarse la posibilidad de que las heridas morales no deriven en este tipo de luchas, sino en la consolidación de un orden social determinado, es decir, que la dominación social pueda también generar condiciones de sumisión en donde la privación de reconocimiento se traduzca en acciones de adaptación o de pasividad.

A pesar de dicho aspecto, la teoría de Honneth condensa una gran utilidad para pensar los dilemas de la justicia social en las sociedades actuales. En particular con relación al trabajo, en donde muchas de las luchas y reivindicaciones de la actualidad parten de situaciones de menosprecio en donde se fracturan aspectos que están en la base del contrato tácito que vincula empleados a empleadores. Las heridas morales que se experimentan cuando se vive una situación de injusticia pueden referir a aspectos materiales o simbólicos que ponen en cuestión el derecho a ser tratados como miembros valiosos de la sociedad, dicha lesión produce una pérdida de integridad y dignidad en la persona y en el grupo al que se pertenece. Será asunto de esta investigación dilucidar cuáles son las situaciones que configuran situaciones de menosprecio y cuáles de ellas activan luchas por el reconocimiento en el caso estudiado.

Siguiendo al autor, los motivos de rebelión y de resistencia social se constituyen en un espacio de experiencias morales que brotan de la lesión de expectativas de reconocimiento. Tales expectativas se enlazan intrapsíquicamente con las condiciones de formación personal de la identidad, en cuyo marco un sujeto puede saberse respetado en su entorno sociocultural. Si esas expectativas normativas son defraudadas por parte de la sociedad, esto desencadena el tipo de experiencias morales que se expresan en el sentimiento de menosprecio. Pero tal sentimiento solo puede devenir en la base de una resistencia colectiva si el sujeto puede articularlo en un espacio intersubjetivo de elucidación que se considera característico para todo el grupo. En esa medida, el surgimiento de los movimientos sociales depende de la experiencia de una semántica colectiva que permita interpretar las experiencias personales de decepción como algo por lo que no solo el "yo" individual sino todo un círculo de otros sujetos es concernido (Honneth, 1992).

La resistencia colectiva no solo permite la interpretación crítico-social de sentimientos de menosprecio compartidos, también supone para los concernidos la función directa de arrancarlos de una situación empantanada de humillación pasivamente sufrida y, por consiguiente, de ayudarlos con vistas a su autorrealización nueva y positiva. Entonces, en el ejercicio de la resistencia colectiva se puede encontrar un sentido dignificante, que permite a las personas restituir algo del daño ocasionado por las experiencias de menosprecio.

En este punto es pertinente retomar aspectos de la tríada conceptual propuesta por Modonesi (2016) presentada anteriormente sobre pasividad, aceptación relativa, impugnación y autonomía, como posibles momentos, siempre interconectados y no excluyentes, de los procesos de subjetividad política. El sentimiento de injusticia o de agravio moral puede ser comprendido como un

activador de la agencia, en el sentido de que los sujetos encuentran razones moralmente legítimas para reclamar sobre aquello que consideran injusto. Dando así impulso a una serie de acciones que pueden tener por pretensión modificar en alguna medida las bases de la injusticia.

A continuación se presentarán algunos aportes para repensar las resistencias cotidianas, o el escenario de la infrapolítica en términos de Scott (1990), como espacios en los que es posible objetar la idea de que los sujetos suelen aceptar sin más las condiciones que les son dadas, para dar lugar a un sujeto que forja su potencial de acción en el ejercicio de la renegociación e incluso la transformación de dichas condiciones. Estas resistencias pueden o no partir de un sentido moral de lo que es injusto. También pueden ser acciones que les permiten a los sujetos adaptarse a condiciones que les son dadas, sin dar un paso más allá y articularlas en un espacio intersubjetivo.

1.4 Aportes para repensar las formas de resistencia como un concepto polisémico

Las resistencias se han vuelto un tema relevante en la sociología, posiblemente como resultado de un giro de la atención desde temas como el control y la estructura social hacia la cuestión de la agencia. Como resultado, en la actualidad hay muchas experiencias en el terreno de la investigación y la teoría que se han propuesto hablar sobre el problema de la resistencia. Esta proliferación temática, lejos de generar un lenguaje común, dio lugar a un uso bastante polisémico del término.

Teorizar sobre las resistencias ha sido una tarea controversial. Los teóricos sociales tuvieron que ir más allá de la noción gramsciana de hegemonía, es decir, sistemas continuos de dominio y subordinación que dan forma a las creencias y prácticas culturales de las personas, que terminan por volverse cómplices de su propia subordinación, para conceptualizar los sistemas hegemónicos como dinámicos y continuamente renovados y modificados (Williams, 1997). En este orden, sigue siendo central la pregunta sobre en qué circunstancias las personas desafían estos sistemas y es aquí donde adquiere importancia conceptual la noción de resistencia, pero con la complejidad de encontrarse en la brecha entre las explicaciones teóricas sobre los procesos de cambios sociales a gran escala y las teorías enfocadas en las motivaciones de los actores (Seymour, 2006).

En el libro *Resistencias sociales y formaciones sindicales en Argentina y Francia*, de Montes Cató *et al.* (2016), en particular el capítulo elaborado por Caledrón y Cohen (2016), se presenta una vasta recopilación del tratamiento que ha tenido el término resistencia, que resulta de gran utilidad para este trabajo. A continuación se menciona lo que se identifica como puntos de inflexión en su desarrollo conceptual desde la sociología del trabajo.

De acuerdo a los autores, durante la década de los setenta, las prácticas de oposición que se desarrollan en el mundo del trabajo, ya sean clandestinas o visibles, fueron ampliamente estudiadas. Se puede decir que el descubrimiento de las resistencias inicia un nuevo paradigma en la sociología del trabajo (Calderón y López, 2010). Durante ese período, varios estudios demuestran la capacidad de los actores para modificar o transgredir las estructuras formales de las empresas, poniendo el concepto de resistencia en relación con las diversas formas de control (Friedman, 1977; Edwards, 1979).

La insubordinación obrera, así como sus límites o aun sus ambivalencias, se manifiesta a partir del descubrimiento de prácticas como el sabotaje, el ausentismo laboral, los robos, el conflicto abierto, etc. La pregunta central que se plantea es cómo interpretar estas prácticas y en qué medida ellas aportan en los ámbitos científico y político. Las miradas sobre este asunto resultan divergentes. Algunos inscribirán estos cuestionamientos en una lectura de la evolución de los modelos productivos (Durand, 1979), mientras que otros partirán de una perspectiva más subjetiva, tratando de pensar la relación control-resistencia de manera no dual, sino como un campo dialéctico de la experiencia (Burawoy, 1979).

Siguiendo a Calderón y Cohen (2016), desde 1980, los estudios sobre las resistencias obreras manifiestan una retracción, explicada por la atención que reciben otros problemas, como la forma en que la modernización de las empresas (Linhart, 1994), junto con la aparición del desempleo estructural y la fragilización del estatuto salarial, que ha tendido a producir una desagregación del trabajador colectivo y una individualización de las relaciones laborales. Los enfoques críticos sobre estos procesos suelen privilegiar el estudio del “consentimiento” o de la “cooperación forzada”, buscan brindar herramientas conceptuales que permitan entender por qué los trabajadores terminan “arreglándose” (Burawoy, 1979) en la producción, es decir, finalmente cooperan con reglas del juego que no los benefician.

Burawoy (1979), en su trabajo sobre la generación de consentimiento, focaliza su atención en una serie de prácticas mediante las cuales los trabajadores buscan evadir las fuentes de su malestar y terminan por contribuir a la producción de plusvalía. Mediante el llamado “consentimiento paradójico” (Durand, 2004) se logra desviar las resistencias hacia conductas de ajustes y arreglos completamente funcionales que permiten a los individuos aceptar y “aguantar” las condiciones que efectivizan la explotación.

En la década del 2000, el análisis en términos de resistencia vuelve a penetrar el campo de las ciencias sociales en el estudio del mundo del trabajo. En pocos años se publicaron varios libros sobre este tema que demostraron la vitalidad y la variedad de formas de protesta cotidiana que a menudo habían sido olvidadas o negadas por los estudios de las décadas anteriores.

Así, Bouquin (2011) cuestiona la idea de un consentimiento generalizado de los trabajadores en relación con las reglas de la producción, mostrando la existencia de formas de resistencia en el trabajo. La autora trata de articular una definición de las prácticas de resistencia con la idea de una recomposición del colectivo obrero. Para ello, sitúa la experiencia de la explotación en el centro de su desarrollo teórico. Este movimiento invita a buscar la recomposición de clase en la experiencia cotidiana de la resistencia, contra las dinámicas de fragmentación y de jerarquización inducidas por la división sexual del trabajo.

Si la cuestión de la resistencia se convierte en un objeto de estudio atendido dentro de la sociología del trabajo, el uso de este concepto, sin embargo, ha sido poco precisado. ¿Por qué utilizar el término resistencia en lugar de otros cuyos significados están relativamente cerca desde un punto de vista semántico, tales como “acción colectiva”, “movilización” o “rebelión”? ¿cuál es la ventaja de utilizar ese término?, ¿qué aporta al análisis? y ¿cuáles son los motivos que llevan a alejarse de él? La categoría resistencia puede así ser utilizada para describir conductas individuales o colectivas, enfrentamientos directos o prácticas que dibujan “líneas de fuga”, protestas visibles u ocultas, oposiciones tradicionales o innovadoras e inesperadas.

Esta categoría también da lugar a diferentes tipos de interpretaciones en cuanto a los horizontes escondidos en las acciones de resistencia. La categoría puede ser utilizada para comprender las dinámicas de recomposición de clase. Una misma práctica, como por ejemplo, la que consiste en ralentizar colectivamente el ritmo de la cadena, puede ser entendida en términos de “capacidades” de los trabajadores para captar las contradicciones sociales (Dubois, 1976) y en este análisis se pondrá el acento sobre su poder de transformación, sobre lo que la práctica “hace” a los sujetos que la practican (Calderón y López, 2010); pero esta misma práctica de “frenado” puede entenderse también como una forma de limitación que impide la transformación social, es decir, como una práctica de resistencia que se autocontiene, permitiendo esencialmente “aguantar” frente a la monotonía del puesto de trabajo (Burawoy, 1979; Linhart, 1979).

Respecto a este asunto, se entiende que la manera de zanjar este aspecto dual de la resistencia es preguntarse por las motivaciones de los sujetos, más allá de los efectos que la resistencia tenga

para la producción. Una misma práctica, como el enlentecimiento del ritmo de la producción, puede ser una estrategia adaptativa en la que el trabajador no se encuentra motivado a alterar las reglas del juego o, por el contrario, se puede entender que realizándose incide sobre la fronteras de la dominación y que, por tanto, busca generar espacios de autonomía en los que la pasividad da lugar a la agencia.

Calderón y Cohen (2016) proponen que sea cual sea el terreno en el que se trabaje, los contextos económicos y políticos en que se pueden inscribir las resistencias, el tipo concreto de práctica analizada o las características sociales de los actores que las practican, la identificación de tal o cual práctica a partir de la categoría de resistencia es para el sociólogo un medio para revelar patrones de comportamiento que estarían siendo invisibilizados por otros registros de clasificación o de categorización, en particular las categorías de acción, de movilización colectiva, de movimiento social o de conflicto.

Siguiendo la línea de reflexión de los autores, se entiende que el concepto de resistencia es una herramienta de crucial importancia para dar cuenta de la experiencia subalterna, en la cual los dispositivos de control son constantemente actualizados a partir de las resistencias en una relación dialéctica. La mirada situada en las grandes expresiones de conflicto posterga una serie de prácticas que irrumpen en el terreno de la subordinación, construyendo grietas o espacios de posibilidad para la agencia. Estas resistencias, individuales o colectivas, son gérmenes vociferantes del conflicto muchas veces silenciado entre el capital y el trabajo.

Por último, no se puede construir una mirada sobre las prácticas de resistencia de modo intrínseco, sino en relación con las lógicas de opresión y dominación, con el posicionamiento de los actores en disputa en lo social, con los procesos complejos de construcción de subjetividades. En el presente trabajo, se articula el concepto en los procesos de subjetividad política, donde la subordinación, el antagonismo y la autonomía (Modonesi, 2010, 2016) conforman una tríada que es el marco para entender la experiencia de los sujetos subalternos.

Anteriormente se ha referido a la línea de estudios que gira en torno a la obra pionera de Scott (1977) sobre las armas del campesinado para resistir a la dominación. En sus trabajos se parte de la idea de que la socialización capitalista consiste en la subsunción de todas las condiciones de vida a los requisitos de la organización social capitalista (configurada como relaciones de valor), pero a partir del concepto de resistencia busca entender cómo el lenguaje y la cultura ya no son solo un

mero reflejo de una falsa conciencia, sino un campo de disputa que ancla sus raíces en la experiencia subjetiva de la opresión.

En esta ocasión, interesa introducir algunas de las miradas críticas a esta perspectiva, que nutren la conceptualización sobre este concepto polisémico. Una de las críticas centrales llega desde posiciones de izquierda de base marxista. En particular, Brass (1991), uno de los editores del *Journal of Peasant Studies*, sostuvo, con relación al campesinado y sus formas de expresar sus disidencias, que las resistencias eran formas neopopulistas y políticamente conservadoras. Para el autor, en los trabajos de Scott sobre las resistencias del campesinado se construyó una idea de este como sujeto autónomo, capaz de reproducirse socialmente por su carácter simultáneo de unidad de producción y de consumo, y de mantener sus características esenciales en el contexto de cualquier modo de producción. Su principal error sería reducir a todo el campesinado a un tipo particular de campesinado autosuficiente y en omitir la cuestión de clase, ya que, en vez de pensar en clases diferenciadas, realiza una oposición general de todos los sectores privados de poder en relación con la élite y al Estado.

El carácter conservador de su perspectiva vendría dado por la exaltación de la tradición, incluyendo formas de patronazgo y paternalismo enmascaradas en la idea de economía moral;⁷ la atención puesta en las armas del débil no sería sino una forma de eliminar o minimizar la revolución en la agenda histórica (Brass, 1991).

El pasaje del lugar de la acción campesina en la revolución a las formas cotidianas de resistencia, destierra la revolución de la agenda histórica y simultáneamente restaura al campesino medio un papel histórico independiente encarnado en este tipo de actividad política omnipresente y continua. (Brass, 1991: 182)

El autor desarrolla una perspectiva crítica respecto a lo que considera como el giro cultural en los estudios campesinos y la imposición de enfoques posmodernistas, al sostener que en la historia del sudeste asiático está creando artificialmente un sujeto idealizado posmodernista que elude la acción de los Estados (Brass, 2012). Los argumentos de Scott se distancian del materialismo histórico ortodoxo al considerar que las condiciones materiales no son suficientes por sí mismas para explicar la conflictividad y la propia opresión, considerando que todo acto económico está impregnado de valores morales. Incluso, los valores precapitalistas, sus tradiciones y sus estructuras sociales

⁷ La economía moral del campesinado es un concepto de obvias resonancias de la obra de Thompson (1979), quien defendió la idea de que la actividad económica estaba regulada por concepciones que iban mucho más allá de lo económico, atendiendo a valores de índole moral.

comunitarias permitían al campesinado resistir mejor que los obreros a la dominación moral de las clases dominantes, y a la penetración de las instituciones que difunden los valores y ritos hegemónicos (Scott, 1977).

En un trabajo realizado por Giarraca (2002) sobre los movimientos campesinos en el cono sur a fines del siglo XX, se pusieron en discusión los supuestos de los paradigmas tradicionales del marxismo ortodoxo, que suponían que la posición estructural de los sujetos era el factor determinante de su identidad, argumentando que la unidad de tal paradigma se rompía, ya que los actores no podían ser caracterizados solamente por su ubicación en la estructura de producción, sino que también eran producto de la posición social de los sujetos. Este giro ponía sobre mesa otras demandas, como la búsqueda de derechos de las minorías, las diferencias de género y raza, la mayor participación en los planes de los gobiernos, entre otras. A condición de tal viraje, fue posible vislumbrar un mundo rural activo, donde existían conflictos, protestas y participación en pequeñas organizaciones, capaces de producir rupturas o pequeñas reformas, o buscando estrategias urbanas o migratorias.

Retomando el hilo de las posiciones críticas al desarrollo conceptual de Scott y a los estudios que proliferaron en su órbita, Ortner (1995) desarrolló varias de particular interés. Para el autor, dichos estudios se han centrado en describir las relaciones de poder y su política interna, tratando de explicar cómo los sistemas hegemónicos capturan la subjetividad de los individuos, pero poco han aportado sobre las intenciones, miedos y deseos de los implicados. En la misma dirección, Seymour (2006) ha precisado que si bien el autor reconoce la necesidad de abordar la subjetividad, la intencionalidad y la identidad, no ha proporcionado una teoría adecuada para hacerlo, evitando tomar aportes de otras disciplinas, como la psicología y la antropología, que pueden ayudar a adentrarse en estos aspectos.

La propuesta de Ortner (1995) supone recuperar la agencia de los trabajadores, no solo como una forma de resistencia, de subversión o de resignificación en oposición a la dominación y la subordinación, sino también en un sentido más extenso, como “sentido de sí”, que engloba aspiraciones, intereses, proyectos propios, etc. La agencia, dice Ortner (2005), va más allá de la oposición a los mecanismos de dominación, es una propiedad de los sujetos sociales, culturalmente construida, que tiene, a través de la acción y la intención orientadas hacia un propósito, un profundo impacto en la subjetividad.

Hollander y Einwohner (2004) alertan sobre una gran variabilidad en las direcciones o metas de la resistencia. Mientras es más frecuente comprender el objetivo de la resistencia como lograr algún tipo de cambio en el *status quo*, en algunos casos puede no pretender cambiar una situación dada, sino preservarla, por ejemplo, la resistencia cultural de algunos grupos minoritarios que buscan preservar su cultura frente a la asimilación cultural.

La intencionalidad de la resistencia es tal vez su aspecto más controversial. Al respecto, Scott (1985) argumenta que la intencionalidad de la resistencia es un mejor indicador que el resultado de la acción, porque los actos de resistencia no siempre tienen los efectos deseados. Una postura similar desarrolla Leblanc (1999), para quien conceptualizar los actos de resistencia requiere de tres momentos: un sentimiento subjetivo de opresión, la expresión de una motivación de modificar tal opresión y la acción dirigida a oponerse a ella. La persona que realiza actos de resistencia debe hacerlo conscientemente y ser capaz de relacionar la conciencia y la intención.

Sin embargo, Hollaneder y Einwohner (2004) sostienen que evaluar la intencionalidad es una fuerte dificultad. Para ello, habría que tener acceso a las intenciones, las cuales no necesariamente están disponibles para el investigador. Incluso, cuando se tiene acceso a las intenciones, los actores no siempre cuentan con herramientas para articular sus motivaciones de forma tal que sus acciones puedan ser reconocidas como resistencias por el investigador. También advierten que para algunos autores las intenciones de los actores no son centrales para conceptualizar una acción como resistencia, introduciendo para ello la dimensión cultural de la resistencia. Es decir, las mismas acciones pueden tener un significado distinto de acuerdo a las culturas y ello puede llevar a imponer un significado a determinadas acciones de forma errónea. Al respecto, Korovkin (2000) argumenta que no es posible comprender la resistencia sin una referencia a la cultura y al contexto histórico en donde se expresa.

Siguiendo la línea de Scott (1985), se entiende que si bien las intenciones de la acción son difíciles de dilucidar en el caso de las resistencias que no son explícitas, no por ello debemos subestimar su potencial como acciones capaces de dar voz a los subordinados, particularmente atendiendo al contexto en el cual emergen y al repertorio de acciones que tienen a su alcance para manifestarse frente aquello que no aceptan. Aquí es de utilidad retomar las reflexiones sobre la subalternidad de Modonesi (2016), desarrolladas con anterioridad, quien, a partir del estudio de los procesos de subjetividad política, argumenta que el sujeto subalterno puede adquirir una postura pasiva que se revierte en determinadas situaciones en las que negocia mediante prácticas defensivas los límites

de la dominación, es decir, a pesar de que nos encontremos con un sujeto aparentemente pasivo, aun en la condición subalterna, el potencial de lucha se encuentra en estado de latencia y emergerá o no en función de condiciones de posibilidad diversas.

Algo similar sucede con la visibilidad de los actos de resistencia. Los trabajos de Scott (1985) llaman resistencia cotidiana a actos que no son necesariamente abiertos o públicos, porque los dominados rara vez tiene la oportunidad y los recursos de resistir de forma abierta frente a sus dominantes. Las técnicas de bajo perfil pueden no ser notadas por los poderosos, lo cual ayuda a los resistentes a evitar sanciones o la represión enmascarando sus acciones dentro de sus actividades. El contraste entre las formas de resistencia cotidiana y las formas más convencionales de movilización política ilustra las variaciones en la visibilidad de la resistencia.

Hollaneder y Einwohner (2004) plantean que en la resistencia que describe Scott (1985) no hay necesariamente un observador que reconozca la acción como tal. El reconocimiento dependerá en parte del objetivo de la resistencia. Algunas acciones de resistencia son destinadas a ser reconocidas, mientras otras son intencionadamente ocultas o escondidas. Su visibilidad es una de las bases de la crítica de Rubin (1999) a lo que él llama definiciones “minimalistas” de la resistencia, argumentando que el término debe ser reservado para la resistencia visible y colectiva, y que resulta en algún tipo de cambio social.

Otro aspecto crítico introducido por Ortner (1995) es el uso compacto del concepto de resistencia para referirse a situaciones que son sustancialmente diversas. Para el autor, Scott (1986) reduce una gran variedad de prácticas y relaciones de poder en el sentido histórico del término a una simple oposición entre dominados y dominantes, como si fuese posible hablar de una condición subalterna única y universal. Esta mirada no permite visualizar las múltiples intersecciones que atraviesan los actos de resistencia. Al hacer un uso compacto del concepto, no es posible comprender cómo influyen aspectos como las relaciones de género, raza, generaciones, religión, conflictos internos, etc. Es decir, hablar de un único sujeto subalterno que reacciona frente a la dominación invisibiliza la trama compleja de relaciones que conforman al sujeto subalterno y forjan su potencial de acción.

Ya en uno de los textos fundantes de los estudios subalternos, Guha (1983) enfatiza en la necesidad de considerar las bases religiosas de los subalternos a la hora de analizar las rebeliones campesinas. Buena parte de los esfuerzos de dichos estudios fue reconocer la cultura de los subalternos para comprender sus actos de resistencia.

Williams (1997), con el concepto de “estructura de sentimientos”, pone de relieve el doble aspecto de la dominación, su dimensión material y cultural. Para el autor, en cualquier situación de poder hay una mezcla de dinámicas culturales que tienden a generar condiciones para su aceptabilidad. Es decir, por buenas o malas razones, la gente suele aceptar las representaciones que sustentan su dominación, aunque existan márgenes para su cuestionamiento. Cada cultura y cada momento histórico construyen sus formas propias de agencia, por tanto, la resistencia siempre será un producto de la historia y la cultura, a la vez que una creación individual o grupal sustentada en ellas (Ortner, 1995).

En esta misma línea, Fletcher (2001), en su crítica a la perspectiva de Scott (1986), alerta sobre que la tendencia a asumir una correspondencia entre la dominación y la resistencia puede llevar a consideraciones falsas. Darla por válida supone atribuir a los sujetos una misma racionalidad. Es decir, frente a estructuras similares de dominación, los sujetos tenderían a generar formas de resistencia similares.

En tal sentido, si bien el principal logro de Scott (1986) fue poner el foco sobre las formas cotidianas de resistencia y traerlas al campo de lo político, Fletcher (2001) cree que el autor subestima el propio concepto gramsciano de hegemonía con el cual discutió en su obra. El autor consideró dos formas de hegemonía, que trató en versiones: fuerte y débil. La primera propone que los subalternos aceptan la legitimidad del sistema, creyendo que es justo, mientras que en la segunda los subalternos reconocen la injusticia del sistema, pero creen que su capacidad de injerencia sobre él es débil. El autor discute con estos conceptos, argumentando que los subalternos actúan racionalmente cuando atacan su honor o dignidad, es decir, que los sujetos tienen razones para hacer lo que hacen a pesar de que estas no sean explícitas. Así, se posiciona desde una perspectiva débil de la hegemonía al atribuir al sujeto subalterno la capacidad de resistir a la dominación.

En dicho sentido, Scott (1986) argumenta que los subalternos, frente a estructuras similares de dominación, tienden a generar formas de resistencia similares, lo cual induce a afirmar que existe una racionalidad similar entre los subordinados. Fletcher (2001) propone modificar dicha asunción examinando cómo los grupos subordinados reaccionan de forma diferente a una misma estructura de dominación. Los subordinados hacen valoraciones diversas de una misma situación y, por tanto, valoraciones distintas de su capacidad de resistir. Este argumento no niega que los subordinados ajusten sus acciones en función de determinada racionalidad, sino que varios intereses pueden

estar motivando su comportamiento y, en este sentido, la resistencia no puede aislarse de su contexto.

En todo caso, siempre se trata de una construcción basada en motivaciones y razones de carácter complejo, lo cual no permite sostener la idea de que exista algo como una única conciencia de los sujetos subalternos o que se pueda esperar reacciones similares frente a un mismo contexto. Parte de conservar su potencial analítico posiblemente requiera situarlo en coordenadas sociales, culturales e históricas, es decir, reconocer que su significado será siempre contextual.

El autor indio Chandra (2005), en su artículo "Rethinking subaltern resistance", responde a algunas de las críticas realizadas al concepto y plantea una delimitación teórica de este que arroja luz respecto a su aplicabilidad.

Primero, sobre la crítica a la ambigüedad del concepto, cree que al definir la resistencia de manera demasiado amplia se extiende el concepto a actos ambiguos o ambivalentes que se presentan en la vida cotidiana de los sujetos y no necesariamente guardan relación con el aspecto central de la resistencia, que refiere a la negociación de las relaciones de dominación. Segundo, sobre la crítica a la ausencia de una racionalidad en los actos de resistencia, el autor esboza que, si bien los subalternos pueden resistir al *status quo*, no plenamente conscientes de todas las implicancias de sus acciones, en términos pragmáticos actúan como agentes racionales con intenciones y propósitos. Tercero, reconoce que hasta cierto punto las resistencias pueden ser capturadas por la lógica del poder o por ser válvulas de escape dentro de las relaciones de dominación, pero no del todo. Este matiz es central, dado que es lo que le permite a los sujetos disputar márgenes de negociación, incluso dentro del binomio dominación-resistencia. Y, por último, cree que en la resistencia el énfasis ha de estar en el aspecto de la negociación y no sobre la oposición.

Para el autor, resistir en el sentido más estrecho del término, pero posiblemente el más robusto, es, por lo tanto, aprehender las condiciones de subordinación para soportar o resistir las condiciones de la vida cotidiana y actuar con suficiente intención y propósito para negociar sus límites.

Al respecto realiza tres advertencias. Primero, que la resistencia puede no alterar los arreglos preexistentes, pero su fracaso debería ser diferenciado de la ausencia de resistencia. Segundo, no hay teleología implícita en el énfasis en la dirección emancipadora tomada a través de los actos cotidianos de resistencia. Las relaciones de dominación pueden ser modificadas "desde abajo" de manera que mejoren las condiciones materiales de la subordinación para quien las padece, pero

esto no tiene la intención de implicar que tal cambio en las vidas de los sujetos, e incluso en la sociedad, pueda ser entendido como precedente de una revolución futura de las condiciones de la vida cotidiana. Tercero, aunque la clase no está explícitamente teorizada cada vez que se toma el concepto, la cuestión de clase es central a la hora de conceptualizar las resistencias, en particular, para evitar la tentación posmoderna que busca estirar la noción de subalternidad para cualquier situación en la que los individuos puedan sentirse privados de poder (Chandra, 2005).

Sin dar por válida esta serie de críticas, puede decirse que el trabajo de Scott presenta un flanco débil en el abuso de dicotomías que encierran un peligro de simplificación de la realidad. Los pares discurso oculto versus público, confrontación abierta versus armas del débil, oprimidos versus opresores, engloban en una conceptualización binaria una serie considerable de matices, al tiempo que probablemente expliquen parte del éxito de sus fórmulas a la hora de ser trasladadas a un número aparentemente ilimitado de contextos temporales y espaciales.

La resistencia como categoría devela nuevas fuentes de conocimiento de lo social en cuanto nombra prácticas de resistencia ocultas en los discursos hegemónicos, pero también porque, como herramienta analítica que toma por objeto una cierta idea de devenir —que podemos encontrar materialmente en las prácticas de los dominados—, conduce a interesarse a la vez por los procesos de dominación y por las dinámicas de emancipación, por las lógicas de reproducción y de transformación social. La resistencia es una categoría analítica muy potente para pensar y repensar la relación entre individuo y orden, y entre estructura y cambio social, y, como tal, nos permite cuestionar las prácticas observadas en el interior de las relaciones de clase, así como discutir su potencial subversivo (Calderón y Choen, 2016).

Atendiendo a estas consideraciones sobre el concepto de resistencia, aquí se buscará nutrir dicha discusión a partir de un abordaje que tome como centro las subjetividades forjadas desde la dominación, más allá del efecto que estas puedan tener sobre la materialidad de dichas relaciones. En todo caso, entendemos, como Scott (1985), que es más fértil una mirada que no defina el potencial de la resistencia por sus efectos sobre las relaciones de dominación, sino por sus implicancias en términos de conformación de un proceso de subjetividad política (Modonesi, 2012) más amplio que las contiene, pero que también tendencialmente las excede, en cuanto tiene la posibilidad de, en otras circunstancias, desbordar los límites de la dominación haciendo manifiesto un antagonismo de intereses.

1.5 Posibles tipificaciones de las diversas formas de resistencia

De acuerdo a Hollaneder y Einwohner (2004), diversos investigadores han usado el concepto de resistencia para describir múltiples acciones y comportamientos individuales, colectivos e institucionales, y en diferentes contextos, como los sistemas políticos, el entretenimiento, la literatura, en los lugares de trabajo, entre otros. Con el objetivo de sintetizar la diversidad de acepciones del término, los autores proponen una tipología que permite aportar a la falta de acuerdo sobre el concepto. Luego de realizar una vasta revisión de los trabajos sobre resistencias, los autores argumentan que el concepto es mayormente usado para referir a formas de protesta moral (Jasper, 1997), a políticas contenciosas (McAdam *et al.*, 2001), así como para referir a actos de resistencia física, incluyendo comportamientos como la violencia u otras formas sutiles, como el trabajo a desgano o fingir enfermedad, ocultarse del empleador, etc. (Prasad y Prasad, 1998; Scott, 1985)

Identifican tres tipos de agentes en la construcción de la resistencia: el actor, los objetivos y los observadores. Comprender la interacción social entre estos agentes es el núcleo de la comprensión de la resistencia. Este punto de vista hace hincapié en la resistencia como estructurada socialmente e identifica a los diferentes actores que participan del proceso, concluyendo que la resistencia se define no solo por la percepción que los resistentes tienen de su propio comportamiento, sino también por el reconocimiento y la reacción de los objetivos o de los demás ante dicho comportamiento.

Para avanzar en la clarificación del concepto proponen distintos tipos de resistencia, tal como se presenta en la tabla 5. Cada tipo presenta una combinación distinta de intencionalidad por parte de los actores, reconocimiento por parte del objeto de la resistencia y reconocimiento por parte de otros observadores.

Tabla 5. Tipos de resistencia

	Intencionalidad	Reconocimiento por el objeto de la resistencia	Reconocimiento por parte de observadores
Resistencia abierta	Sí	Sí	Sí
Resistencia encubierta	Sí	No	Sí
Resistencia inconsciente	No	Sí	Sí
Resistencias definidas por el objetivo	No	Sí	No
Resistencias externamente definidas	No	No	Sí
Resistencias perdidas	Sí	Sí	No
Intento de resistencia	No	No	No

Fuente: Hollander y Einwohner (2004).

El primer tipo, al que llaman resistencia abierta, es un comportamiento visible y reconocido por el objetivo de la resistencia y por observadores, de hecho, su intencionalidad es que sea reconocido por tales. Esta categoría incluye los actos colectivos de resistencia como los movimientos sociales o las acciones de protesta. En este tipo de resistencia hay mayor consenso respecto a que sea clasificado como tal. Con un consenso menor, ubican lo que llaman resistencias encubiertas, para referirse a los actos intencionales pero no visibles para el objeto de la resistencia, aunque pueden ser reconocidos como tales por otros observadores. Ejemplo de este tipo de resistencia son los rumores o las formas sutiles de resistencia en los espacios de trabajo. La tipología también incluye actos involuntarios de resistencia, en los cuales no hay intencionalidad por parte del actor, pero son reconocidos como una amenaza por el objeto de la resistencia y por otros observadores. Estas son llamadas resistencias inconscientes. En algunos casos, el objeto de la resistencia son aquellos que efectivamente la reconocen como tal, llamadas resistencias definidas por el objeto. Una categoría separada son las resistencias externamente definidas, en las que no hay intencionalidad o reconocimiento de la resistencia por su objeto, pero son etiquetadas como tales por los observadores. Los dos tipos siguientes refieren a actos intencionales que escapan a la mirada de los otros. Si son reconocidos por el objeto de la resistencia pero no por los observadores, son las llamadas resistencias perdidas. Finalmente, si la acción intencionada del actor no es notada por el objeto de la resistencia ni por los observadores, debería ser clasificada como un intento de resistencia.

De acuerdo a los autores, una vez conceptualizado cada tipo de resistencia, el debate sobre qué se entiende como resistencia puede dar paso al examen de las condiciones en las cuales se gesta un tipo y no otro de resistencia.

Johansson y Vinthagen (2014) proponen una visión crítica sobre las conclusiones a las que arriba el trabajo mencionado. En su tipología se define si un acto se constituye como resistencia en función de tres aspectos: intencionalidad, reconocimiento por parte del objeto y reconocimiento por otros observadores, pero en ella se contradice el énfasis dado por los autores a las resistencias como un proceso continuo y complejo de construcción social. En tal sentido, sostienen que es preferible mantener la definición de resistencia en términos de un proceso continuo de negociación entre los agentes de resistencia y los agentes de poder, y entre ellos y diversos observadores.

Cabe puntualizar que, si bien se entiende que la tipología planteada retoma aspectos centrales de la resistencia (intencionalidad y reconocimiento de la acción), omite un aspecto central que refiere a su politización. Como lo plantea Modonesi (2012), la politización de ámbitos de la experiencia remite a un proceso que puede tener fases de extensión, contracción y densificación, en el que los sujetos demarcan espacios para convertirlos en esfera pública o campo de batalla. La politización es el proceso de generación de sentido, de aumentar la dimensión política a prácticas y ámbitos que no la tenían o de generación de nuevas prácticas simplemente. Politizar es significar. Se significa al organizar y dirigir de una determinada manera un conjunto de práctica y relaciones, a la vez que se las abre a un proceso de pugna por su sentido y por el espacio político que configuran (Tapia, 1996, citado por Modonesi, 2012: 26).

En este marco, las resistencias son entendidas como la acción política que es constitutiva de la subjetividad subalterna y que manifiesta el pasaje de la pasividad a la acción (Modonesi, 2011). Partiendo de este concepto de resistencia, la tipología presentada no permite rastrear las formas de subjetivación política que se gestan en la resistencia, para lo cual es necesario preguntarse en qué medida esta busca renegociar los límites de la dominación o la forma de ejercicio de las relaciones de mando-obediencia.

2. Antecedentes sobre el tema de investigación

2.1 Estudios sobre trabajo rural y resistencias

Los estudios de la sociología rural sobre las formas de resistencia de los trabajadores que se expresan en los espacios de trabajo son escasos y se han centrado en los conflictos organizados que se presentan en el ámbito de lo público. Las resistencias cotidianas, silenciosas y no organizadas han tenido un tratamiento aún más limitado en el ámbito de lo rural. En una situación no muy distinta se encuentran aquellas resistencias que contienen cierta organización y visibilidad, aunque esta se disipe luego de realizada la acción, pero que, a diferencia de las anteriores, hacen manifiesto un antagonismo de intereses.

El tema de los trabajadores rurales⁸ cuenta con una considerable trayectoria en los estudios rurales en el ámbito nacional. Posiblemente, la pretensión transformadora que tuvo la sociología rural como subdisciplina en sus inicios haya impulsado a situar la atención sobre dos sectores subordinados: el agricultor familiar y el asalariado. Además, la temprana expansión de las relaciones de producción capitalistas en el medio rural uruguayo dio impulso a la conformación de una clase social que vive del trabajo.

Hacia la última década del siglo XX, proliferaron estudios que buscaban dar cuenta de las transformaciones sucedidas en el mundo del trabajo a partir de cambios productivos, con la expansión de las llamadas agroindustrias, y el nuevo escenario rural que se configuraba a partir de un modelo que se entendió “modernizante” e impulsor de otro tipo de relaciones sociales de producción. Bajo esta estela, fueron publicados varios estudios, de los cuales aquí se reseñan aquellos que constituyen insumos para pensar el sujeto social de esta investigación.

En 2008, Piñeiro publicó el libro *El trabajo precario en el campo uruguayo*, donde discute la precariedad laboral de los asalariados rurales de forma novedosa atendiendo a un doble foco: las condiciones objetivas de trabajo y la percepción de los trabajadores respecto a ellas. El estudio fue realizado con base en dos investigaciones precedentes sobre trabajadores zafrales: una sobre los trabajadores que participan en las comparsas de esquila ovina, en el años 2000-2001, dirigida por el

⁸ En este trabajo se emplea el término trabajadores rurales para referir a lo que en el trabajo de Juncal y colaboradores se define como asalariados agropecuarios: “serán aquellos trabajadores que realizan sus tareas a cambio de un salario (relación de dependencia); que desarrollan actividades en establecimientos de la rama I (a excepción de la caza y pesca); que realizan tareas que redundan en la producción directa de bienes primarios y sin tener primordialmente algún tipo de control sobre la mano de obra o capital” (Juncal *et al.*, 2014: 7).

autor, y otra sobre los trabajadores de la cosecha del citrus, realizada por Riella y Tubío en 1999. A partir de estas dos fuentes de información se realizó un estudio comparativo sobre los niveles de precariedad objetiva y subjetiva de los trabajadores de ambos sectores productivos, evidenciando comportamientos diferenciados respecto a los índices de precariedad sugeridos. Al respecto se sugiere que las características propias de estos empleos hacen que manifiesten comportamientos diferenciados respecto a las dimensiones que definen la precariedad.

En el mismo año Carámbula (2009) publicó el libro *Tiempos de ausencia. Movilidad espacial y precariedad laboral de los trabajadores rurales temporales: el caso de los esquiladores de Villa Sara*. Allí el autor se focaliza en el estudio de los trabajadores de la esquila, como contingente de trabajadores en donde se hacen particularmente evidentes las huellas de la precariedad laboral, preguntándose sobre cómo incide en ellos la movilidad continua, el traslado de una estancia a otra y la vida en los galpones lejos de las familias. Para dar respuesta a estas preguntas, el autor intentó recomponer los ciclos laborales de los trabajadores, aportando una rica descripción de la movilidad espacial, las tareas realizadas, los puestos laborales, los sentidos otorgados al trabajo, las relaciones con los patrones, entre otros aspectos intrínsecos a la experiencia del trabajador. Algunos de los resultados a los que arribó consistieron en identificar que uno de los factores a los que se encuentra vinculado el sentimiento de insatisfacción con el trabajo proviene de lo que el autor llama “tiempos de ausencia”, asociado a los afectos, al lugar de pertenencia y a las relaciones de vecindad.

En una investigación publicada en 2012, Nión abordó una dimensión escasamente explorada para el caso de los trabajadores rurales, que remite a la cuestión de la construcción social del riesgo laboral. Su caso de estudio se centró en los asalariados del sector forestal, para los que se propuso dar cuenta de los elementos culturales, normativos y contextuales que intervienen en su construcción del riesgo, al tiempo que buscó comprender cómo estos elementos se conjugan para la definición de umbrales aceptables de riesgo. La autora plantea que la implementación de políticas de seguridad en el trabajo y de capacitación de la mano de obra constituye un cambio cualitativo en las condiciones de trabajo en el sector que no tiene antecedentes en las formas de producción anteriores. Esto, en términos generales, ha redundado en una significativa reducción de los accidentes laborales.

Vinculado a lo anterior, lo que la autora plantea como un proceso de modernización en el sector en términos tecnológicos y en la organización del trabajo ha generado cambios profundos en las

características típicas del trabajo rural, asociadas al esfuerzo físico y a la resistencia corporal, para aproximarlos a modalidades de trabajo industrial. No obstante, aún persiste una situación de coexistencia en la cual factores más modernos de la producción agraria conviven con las características tradicionales de la actividad agraria, como la estacionalidad y las tercerizaciones.

Otra línea abordada, en este caso desde la psicología social y la medicina ocupacional, ha sido la relación entre el trabajo y la salud en los trabajadores forestales. Aquí se puede ubicar el trabajo de Rodríguez y Heinzen (2021) "Salud y trabajo forestal en el Uruguay: una aproximación participativa y cualitativa a su fase primaria", en el que analizan los procesos peligrosos y protectores para la salud de los trabajadores de la fase primaria de la forestación en Uruguay. Los autores realizan un análisis de dichos procesos en los viveros y en la cosecha. En los primeros, identifican como factores peligrosos los siguientes: aquellos vinculados a las características ambientales de los invernaderos (escasa ventilación, humedad y altas temperaturas); la exposición a los productos que se encuentran en el riego de la plantas, los cuales los trabajadores suelen desconocer (asociada a ellos se identifica la existencia de alergias y otros problemas de salud); y el riesgo asociado a la carga física, en particular a posturas estáticas por períodos prolongados de tiempo y movimientos repetitivos. Estos procesos peligrosos se intensifican a partir del pago por productividad, las exigencias de calidad y la presión de los mandos medios, que generan distintos niveles de estrés laboral. En la cosecha, se trata de un trabajo mecanizado, por lo cual presenta otras particularidades. Se mencionan los riesgos generados a partir de la mecanización de la aplicación de herbicidas para matar la cepa del árbol cortado; riesgos físicos asociados a la posición estática; altos niveles de concentración por ser maquinaria de gran porte. Si bien el pago es por jornada trabajada, existen primas por productividad, que, al igual que en los viveros, generan distintos niveles de malestar en los trabajadores.

En lo que refiere a aspectos protectores en el vivero y la cosecha, se señaló que se encuentran en funcionamiento espacios bipartitos en salud y seguridad laboral en la fase primaria del sector. Entre las dificultades vinculadas a su funcionamiento, se mencionó el tema de la capacitación de los trabajadores, a nivel de mandos medios y en el trabajo de las políticas públicas. Por otro lado, la dispersión territorial de los trabajadores del sector se identificó como un obstáculo transversal para homogeneizar criterios bipartitos de trabajo.

Los autores destacan, a modo de conclusión, que la organización del trabajo modula los riesgos vinculados a la producción forestal, sobre todo aquellos que se relacionan con la actividad y los

medios de trabajo. Los riesgos identificados son coincidentes con los hallazgos de otras investigaciones nacionales e internacionales, en las que se destacan las referencias al microclima laboral, la exposición a sustancias químicas, el trabajo físico repetitivo, y los riesgos asociados a la precariedad del trabajo y a la probabilidad de accidentes y problemas de salud mental.

Los trabajos reseñados hasta ahora se centraron en develar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales y los factores que inciden en la particularidad del trabajo agrario. Esta mirada ha sido fértil para traer al campo de la visibilidad su realidad laboral, en particular la de los trabajadores del sector forestal-celulósico, en donde se pueden identificar condiciones asociadas a nuevas formas de organizar el trabajo en el capitalismo contemporáneo.

Trabajos recientes han situado la mirada sobre los procesos de índole política e institucional acontecidos en el país durante la llamada “era progresista” (2005-2019) y sus correlatos en las condiciones laborales de los trabajadores. La instalación por primera vez en la historia de consejos de salarios para el medio rural, la aprobación de la ley de ocho horas para el trabajador rural y la ley de fueros sindicales y la regularización, también por ley, de las tercerizaciones laborales fueron algunas de las conquistas de los trabajadores rurales que les otorgaron un postergado reconocimiento y visibilidad. En este nuevo escenario, el trabajo de Mascheroni (2011) y el de Carámbula *et al.* (2012) recogen parte de las nuevas problemáticas que se configuran a partir de los procesos mencionados.

Al respecto, en el trabajo de Mascheroni (2011) sobre los consejos de salarios rurales, *Democracia y ciudadanía en el campo. Los primeros consejos de salarios rurales en Uruguay*, se sugiere que la instalación de los consejos de salarios

constituyó en un incentivo para la sindicalización en el medio rural, fortaleciendo la organización sindical en la medida que les ha proporcionado un espacio para aprender y ejercitar la defensa de sus intereses colectivos, [...] y ha fomentado la creación de sindicatos en empresas donde no los había. (Mascheroni, 249: 2011)

En 2012, en la investigación realizada por Carámbula *et al.* (2012) “Los límites a la ciudadanía. El caso de los trabajadores asalariados rurales”, se estudian los derechos de los asalariados rurales como campo de problematización. Los autores parten de la hipótesis de un posible desfase entre la ampliación de derechos obtenida por los trabajadores rurales y su efectivización. De acuerdo a los autores, se podrían mencionar algunas razones por las cuales en el medio rural existen limitaciones para la ampliación concreta de los derechos de los trabajadores. En este sentido, se revela como

determinante la prevalencia de rasgos premodernos que inhiben la apropiación de derechos y redundan en la aceptación del modo de vida rural como único, atemporal y neutro. Moreira (2009) sostenía que la “atmósfera cultural rural” actúa estructurando el “ser rural” y lo sujeta a valores sociales y culturales deseables en el espacio social-geográfico de referencia, operando como un punto de encuentro y de reproducción de las prácticas de las diferentes clases sociales.

La construcción de dicho escenario tiene un papel central en la forma en que se articulan las relaciones de poder en la estructura social agraria. Al respecto, de acuerdo a los autores, es posible afirmar que los límites al ejercicio de los derechos parecen estar estrechamente vinculados a la debilidad de los trabajadores frente a las gremiales patronales tradicionales.

Tal como se mencionó antes, la cuestión de las resistencias de los trabajadores rurales ha tenido un abordaje escaso en el escenario nacional. Posiblemente, los bajos niveles de sindicalización presentados históricamente explican en gran medida esta ausencia de atención académica al problema. Cabe puntualizar que la instalación de los consejos de salarios rurales en 2005 dio cierto impulso a la organización sindical en la medida en que proporcionó un espacio para ejercitar la defensa de sus intereses colectivos, al tiempo que abrió camino hacia la formación de niveles más altos de conciencia respecto a su condición social. Como contracara, el escenario en cuanto a la efectivización de los derechos laborales conquistados permanece aún débilmente explorado.

El trabajo ya mencionado de Mascheroni (2011) y otros posteriores (Riella y Mascheroni, 2015, 2019; Riella *et al.*, 2020; Juncal, 2019) son un punto de partida fundamental para comprender los procesos de organización colectiva y las disyuntivas planteadas en torno a derechos laborales consagrados en la primera década del siglo XXI en nuestro país, sobre lo cual se ahondará en el apartado 2.3, donde se abordan sus características.

Antes de la llamada “era progresista” (2005-2019), cuando los cambios en el contexto político e institucional favorecieron el desarrollo de otras discusiones sobre los trabajadores rurales, la mirada local sobre el tema había estado focalizada a explicar los bajos niveles de organización que ha presentado a lo largo de la historia este sujeto social, sin dar atención a otras formas de expresión de su politicidad que no se manifiesten en el campo de lo público. En esta investigación interesa problematizar las distintas formas de resistencia, tanto aquellas silenciosas y desorganizadas como las públicas y organizadas, que tienen el potencial para expresar la conflictividad inherente a las relaciones sociales de producción, al tiempo que también pueden ser entendidas en el marco de procesos subjetivos en donde los trabajadores pueden reeditar el sentido de su condición social.

El paso siguiente es presentar algunos estudios realizados en Argentina y Brasil con relación a dicha temática, ya que allí pueden rastrearse antecedentes más vastos sobre el tema de investigación en cuestión. Sin pretensión de exhaustividad, se presentarán aquellos que brindan herramientas conceptuales que pueden arrojar luz sobre el tema del conflicto en las relaciones laborales en el agro (Neiman, 2016; Rau, 2002, 2005, 2009; Alfaro, 1999; Berenguer, 2004; Jordán, 2016; Menezes, 2004; Menezes *et al.*, 2011, 2015).

En el trabajo de Neiman (2016), "Mercados de trabajo y sindicalismo en producciones agrícolas reestructuradas de la Argentina", se plantea que, en el cambio de siglo, se evidencia un crecimiento y una mayor visibilización de conflictos laborales en distintas producciones agrícolas reestructuradas de diferentes regiones de la Argentina. Las transformaciones tecnológicas y en la organización de la producción, la concentración empresarial, la orientación exportadora, la incorporación de criterios de calidad y el predominio de requerimientos estacionales de fuerza de trabajo son características estructurales comunes a esas producciones.

De acuerdo al autor, la evidencia existente muestra que la conflictividad puede manifestarse de manera abierta incluyendo movilizaciones de los trabajadores y medidas de acción directa (concentraciones en espacios públicos, paros o huelgas, cortes de ruta) y el desarrollo de instancias de negociación de alcance local o nacional y mayormente referidas a salarios.

Sin embargo, también puede expresarse a través de otras modalidades que no adquieren un carácter abierto o colectivo, pero que igualmente pueden alcanzar cierta relevancia en los lugares de trabajo. De acuerdo al autor, se trata de acciones poco organizadas desplegadas por un grupo reducido de trabajadores (o, incluso, de forma individual) dentro de una misma empresa, que pueden incluir desde ausentismo hasta reducción de la jornada de trabajo o limitaciones en el ritmo de trabajo. No obstante, esto no implica necesariamente que las acciones no contengan elementos colectivos, ya sea porque expresan un sentimiento generalizado de oposición al sector patronal o porque se desarrollan en espacios con presencia sindical que pueden llegar a institucionalizar esas protestas.

La explicación clásica que sostiene que con la difusión del trabajo transitorio y con el creciente empleo de intermediarios se configura un escenario de restricción para el desarrollo de organizaciones y de acciones gremiales por parte de esos trabajadores debe ser sometida a reconsideración. Los principales sectores productivos que se toman en su trabajo (Neiman, 2016) para dar cuenta de los crecientes niveles de conflictividad laboral y de participación por parte de las

entidades sindicales tienen una composición mayoritaria de trabajadores transitorios, pero esta condición se asocia a otras circunstancias que actúan promoviendo las disputas con el sector patronal. Entre ellas se encuentran: el carácter crítico de ciertas tareas cuya no realización (o su realización deficiente) implicaría pérdidas económicas significativas para las empresas y el contexto político y social local y nacional, incluyendo la intervención del Estado, que termina influyendo en los comportamientos de los trabajadores y sus organizaciones.

En el contexto de reestructuración productiva orientada a los mercados externos pueden ocurrir incluso situaciones de mejoramiento de los niveles salariales y de las condiciones de trabajo ante la presencia de eventos de conflictividad y presión sindical o por exigencias de los mercados para el cumplimiento de ciertos estándares en la inserción laboral de los trabajadores. Sin embargo, de la evidencia disponible (por cierto, escasa aún) surge que todavía no son suficientes para modificar el patrón estructural de precariedad que caracteriza al trabajo agrícola.

En un trabajo anterior, "En torno a las movilizaciones recientes de cosecheros de yerba mate en la provincia de Misiones", Rau (2002) se refería a la cuestión de la invisibilidad de los asalariados agrícolas, la cual se plasma en diversos aspectos: en su registro en los censos nacionales, en la escasa atención que la historiografía prestó a sus luchas, en la tendencia a ocultar su trabajo como creador de valor y en aspectos relativos a su invisibilidad social.

En varios de sus escritos (Rau, 2002, 2005, 2009) el autor recupera de los estudios sobre los asalariados rurales los elementos que permiten explicar o identificar las dificultades para la organización colectiva. Al respecto menciona: la escasez de relaciones mutuas, favorecida por la distancia física; la transitoriedad del empleo; la estacionalidad de la demanda; el bajo desarrollo de la cooperación en el proceso de trabajo agrícola; la formación de caracteres individualistas; las propias características del trabajo agrícola y la modalidad de pago a destajo; el frecuente cambio de tareas, de patrones y hasta de lugares de residencia; la presencia de intermediaciones laborales; las situaciones de baja rentabilidad de las explotaciones agrícolas que los emplean; la existencia de relaciones paternalistas con los empleadores, entre otros factores.

Una vez identificados estos obstáculos, que pueden trasladarse al caso uruguayo, el autor recupera la experiencia de las movilizaciones de los cosecheros de yerba mate, que invitan a repensar la tesis sobre la invisibilidad social del trabajador rural. Algunas condiciones detalladas por el autor pueden ser habilitantes de procesos de organización colectiva. Al respecto, identifica: la concentración física de un número importante de asalariados, ya sea en el lugar de residencia o en

los lugares de trabajo; la modalidad de trabajo en cuadrillas, que contribuye al estrechamiento de relaciones mutuas; la existencia de vínculos con la ciudad y con fracciones sociales urbanas; la posible presencia de organizadores externos; la mayor estabilidad del empleo; la mayor calificación laboral; el carácter más rápidamente perecedero de la producción, que otorga a los trabajadores mayor capacidad de presión; y, finalmente, la existencia de coyunturas históricas más propicias para la receptividad ante su reclamos.

Otro elemento sobre el cual el autor llama la atención es la fuerte presencia de luchas obreras de carácter espontáneo en el agro, lo cual podría llevar a suponer que el proceso de urbanización de los obreros agrícolas conlleva mejores condiciones para luchas de carácter más sistemático y organizado. Pero, al mismo tiempo, el modo en el que surgieron dichos acontecimientos ilustra respecto a la importancia atribuible al proceso de apropiación de los conocimientos y experiencias que portaban y manifestaban otros sujetos sociales. Una de las conclusiones a las que arriba el autor es que la superación o no del aislamiento actual respecto a aquellos sujetos sociales que comparten sus mismos intereses de clase no podrá menos que influir en el futuro sobre la capacidad de lucha de esta fracción de obreros agrícolas.

Más allá de estos factores identificados como condiciones de posibilidad para la organización colectiva de los trabajadores, interesa mencionar los rasgos que el autor presenta como aspectos que tradicionalmente han sido característicos del fenómeno de la conflictividad obrero-rural en un nivel de abstracción muy general. La irrupción esporádica o fugaz de la acción directa, por una parte, junto con la creación de complejas formas de resistencia veladas, adaptadas a las condiciones sociales y ecológicas de su ejercicio durante prolongados períodos de aparente pasividad y ausencia de lucha, son algunos de ellos.

En esta misma línea, el trabajo de Alfaro (1990), "Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: actores y estrategias. Disciplinamiento, conflictividad y resistencias", recupera la discusión en torno a la negociación cotidiana en los espacios de trabajo. Sus hallazgos le permiten concluir que estas negociaciones tiene un carácter individual o, a lo sumo, grupal, pero no el carácter de una negociación colectiva en la que se enfrentan actores en igualdad de condiciones. Es por ello que las empresas citrícolas, al hegemonizar este campo de relaciones sociales, pueden hacer uso de su cuota de poder y desplegar un conjunto de estrategias orientadas a la desconflictivización de dicho campo y al disciplinamiento de los trabajadores. De acuerdo a la autora, la existencia de un mercado sobreofertado tiene efectos disciplinadores y esto resta

recursos para la negociación y disminuye la conflictividad. Entonces, mientras que las empresas concentradas e integradas de la citricultura en Tucumán detentaban altas cuotas de poder, los trabajadores demostraron una situación de creciente debilidad para llevar adelante negociaciones y obtener resultados que contemplasen sus intereses.

En el artículo de Berenguer (2004), "Relaciones de trabajo temporarias: control y resistencia. El caso de la esquila de lanares en Chubut, Argentina", se discute en torno a las formas de control ejercidas sobre los trabajadores del agro, ya sea en el momento de captación y reclutamiento o en el mismo proceso de trabajo, analizando los mecanismos puestos en marcha y haciendo visibles algunas de las respuestas de los trabajadores. Identifica la necesidad de incorporar la dimensión de la resistencia como parte de la dominación para el análisis de su caso de estudio. En este sentido, considera que las formas de control sobre los trabajadores no impiden la aparición de formas de resistencia, sino que las redefinen.

El trabajo de Jordán (2016), "Dominación y resistencia. Los trabajadores en la actividad frutícola de la ciudad de Concordia, Entre Ríos", aborda las distintas formas de expresión del conflicto laboral que se presentan en el caso del complejo agroindustrial cítrico de la ciudad de Concordia (Entre Ríos). Para ello, analiza los distintos sistemas de control desplegados en los procesos de trabajo y las acciones que toman los trabajadores a modo de resistencia.

A los efectos de este trabajo, interesa subrayar el vínculo identificado entre las formas de organización del trabajo y los dispositivos de control implementados por las empresas. Un aspecto novedoso que presenta la autora, en el marco de la reestructuración productiva de la producción cítrica y de la consolidación de la orientación exportadora de cierto segmento empresarial, es el avance de las certificaciones de calidad de los organismos extranjeros. Estas certificaciones implican prácticas de control específicas, orientadas a generar prácticas colaborativas que permitan garantizar la calidad del producto. En estos entornos, donde se promueve la capacitación de un trabajador múltiple, la lógica de las competencias se constituye como una mixtura entre la formación técnico-formal y las aptitudes subjetivas que promueven el desarrollo de un trabajador participativo y colaborador.

De acuerdo a la autora, en el nivel de los comportamientos individuales se registran conflictos abiertos en prácticas como la rotación del empleo, el ausentismo y el sabotaje. Asimismo, existen otras situaciones en las que se puede encontrar la realización de acciones de no cooperación, como la infracción de normas de disciplina. Entre los conflictos laborales institucionalizados que reciben

algún tipo de reconocimiento a través de un acuerdo formal o costumbre, registra acciones como el “trabajo a reglamento”, los “quites de colaboración” y las huelgas.

A modo de conclusión, plantea que las formas de conflicto no existen aisladas, sino que deben sustentarse con el soporte de una organización. En este sentido, puede plantearse una relación entre las formas en las que se manifiestan el control y el contracontrol con las características que asume el proceso de trabajo.

Algunos de los trabajos realizados por Menezes en Brasil también pueden ser ubicados en esta línea de estudios. Aquí se reseñan aquellos que aportan elementos para pensar la problemática que se aborda en este escrito. En 2002, en el libro *Redes e enredos nas trilhas dos migrantes. Um estudo de famílias de camponeses-migrantes*, la autora dedica un capítulo a la problematización de las prácticas cotidianas de resistencia y la participación sindical para el caso de los trabajadores migrantes de la caña de azúcar.

La autora busca visibilizar cómo en contextos organizativos rígidos los trabajadores aún pueden experimentar situaciones de aceptación y de contestación. A partir de las narrativas de los trabajadores, evidencia cómo diferentes formas de enfrentar las reglas del control patronal pueden estar presentes en un mismo trabajador a lo largo de su trayectoria. La idea de aceptación de las reglas remite a una situación en la que los trabajadores interpretan la situación como la única alternativa posible en un contexto represivo, al tiempo que también constituye una medida de protección contra las políticas represivas que implementa la gerencia. No obstante, enfatiza que al analizar las historias de vida de los trabajadores es posible identificar diferentes actitudes de aceptación y de contestación, lo cual permite cuestionar las polarizaciones, tales como la oposición entre pasividad y confrontación. La autora identifica que las actitudes que difieren de la aceptación, como dejar el trabajo o llevar la queja a la justicia, emergen cuando el trabajador tiene otra alternativa en vista, siendo las redes sociales de parentesco y las relaciones de amistad un sustento fundamental para la emergencia de este tipo de acciones.

Algunos años después, en 2011, en el libro *Movilidades, redes sociales y trabajo*, en coautoría con De Godoi, retoma el tema de las resistencias cotidianas para su caso de estudio. Al respecto, destaca tres formas principales. La primera es construida por los pequeños gestos sutiles de sabotaje o de ignorancia fingida, que consisten en no realizar un trabajo “bien hecho”. Una segunda forma de resistencia se configura cuando los trabajadores disminuyen la productividad, representada por los trabajadores como “hacerse el blando”. Y una tercera forma de resistencia es

el ausentismo o las faltas, que suelen representar su necesidad de escapar del trabajo. Una vez realizado el recorrido por las diferentes formas que asumen las resistencias cotidianas, la autora concluye que las luchas de los trabajadores asumen distintas formas tributarias tanto de las experiencias previas de estos actores como del ambiente político, institucional y social en un sentido más amplio.

En 2015, en “Trabalhadores migrantes nos canaviais do Estado de São Paulo: formas de resistências e movimentos espontâneos”, de Menezes y Cover, se vuelve a poner el foco sobre el análisis de lo que Scott (1990) llama “discurso oculto”, donde pueden situarse experiencias tales como esconder el trabajo mal hecho, el ausentismo, los códigos de comunicación secretos y los conflictos personales entre el trabajador y los jefes inmediatos. Asimismo, se observó entre los trabajadores migrantes de la caña de azúcar la emergencia de formas públicas de reivindicación de las demandas, como las paralizaciones, las huelgas y las protestas.

Respecto a estas últimas formas de resistencia, interesa destacar los motivos que dieron lugar a la huelga de los trabajadores. A grandes rasgos, pueden ser agrupados en tres puntos: cuestiones salariales, precio de la caña y condiciones de alojamiento. En este caso particular, la emergencia de la huelga fue comprendida como una estrategia necesaria para expresar el sentimiento de indignidad y para luchar contra el robo en la producción. La huelga, para los trabajadores, se configura como una acción colectiva espontánea, es decir, es resultado de los propios trabajadores sin mediación de liderazgos del sindicato o de otro movimiento social.

No obstante, de acuerdo a las autoras, también es posible cuestionar la posibilidad de entender estas acciones como espontáneas, en la medida en que, si bien la iniciativa surge desde los trabajadores, supone niveles de organización y una serie de consensos previos: en primer lugar, identificar como indigna una situación de forma conjunta; en segundo lugar, una visión compartida respecto a la huelga como forma legítima para expresar el conflicto; y, en tercer lugar, se parte de un acuerdo tácito de que la huelga permitirá transformar algunos de los elementos que ocasionaron la protesta. Esta serie de supuestos permite pensar las paralizaciones colectivas no en términos de espontaneidad, sino de organización interna por parte de los trabajadores que en su experiencia cotidiana construyen otros mecanismos horizontales de organización que no necesariamente requieren de liderazgos externos, en el sentido de actores o sujetos que no son parte de la experiencia en cuestión.

En su caso de estudio existen ciertos factores que posibilitaron la organización de la huelga. En primer lugar, los trabajadores eran conocidos, es decir, parientes, amigos o vecinos, cuyos lazos sociales eran preexistentes y remitían a sus localidades de origen. Esto constituye una base social de confianza y reciprocidad que oficia de base para la emergencia de la acción colectiva. En segundo lugar, se trató de trabajadores con experiencia en el trabajo en las usinas y con conciencia de su capacidad productiva y política. Tercero, el rumor de la huelga circulaba entre los trabajadores, generando posiciones contrarias y favorables. Cuarto, la estrategia organizativa inicial fue formar grupos de trabajadores que eran favorables a la huelga y que asumían el riesgo implícito en su participación. Quinto, la motivación de la huelga no era propiamente una reivindicación de acceso a un mayor salario, sino que se fundamentaba en una noción de justicia, considerando que el salario era menor que la producción en toneladas de caña cortada.

Interesa también hacer una mención sobre los aportes de la historiografía social argentina, que ha observado el desarrollo de la conflictividad rural identificando en algunos contextos formas de expresión de conflictos similares a aquellas sobre las que se pretende arrojar luz en este trabajo. Aquí no se presentará un detalle exhaustivo sobre los antecedentes desarrollados desde dicha disciplina, sino que se tomarán aquellos que revisten especial interés para los objetivos de este trabajo.

En particular en el trabajo de Ullivarri (2015), "Organizar la clase obrera. Sindicatos, resistencias y luchas, en el mundo azucarero tucumano de la entreguerra", se busca analizar, en los primeros treinta años del siglo XX, la dinámica del escenario obrero azucarero, las formas de lucha, los procesos organizativos y las maneras en la que en términos culturales se disputó el orden hegemónico. En su trabajo se retoma el concepto gramsciano de hegemonía, pero no es utilizado para comprender el consentimiento, sino las luchas, es decir, las formas en las que la palabra, los símbolos, las prácticas y las organizaciones fueron utilizados por los trabajadores para amoldarse o resistir a la dominación. Busca recuperar la agencia de los trabajadores, entendiendo esta no solo como una forma de resistencia, de subversión o de resignificación en oposición a la dominación y la subordinación, sino también en el sentido más amplio, como "sentido de sí", que engloba aspiraciones, intereses, proyectos propios, etc. (Mahmood, 2006, citado por Ullivarri, 2015: 74) Los recursos que se desplegaron para consolidar la agencia y una legitimidad gremial y social en el mundo azucarero se inscriben en un entramado complejo de relaciones que aparecen visibles desde la economía política de las prácticas y desde los complejos mecanismos de producción y reproducción cultural que fueron dando forma a la subjetividad obrera.

La autora señala que la marginalidad que han tenido los actores sindicales rurales se debió a una mirada funcionalista que los caracterizaba como un actor social sin cultura o tradición colectiva. Autores como Murmis (1994) señalaron que en el agro la presencia de trabajadores temporarios y las condiciones de explotación a las que eran sometidos habían dificultado la constitución de un asalariado agrícola con las características típicas del proletariado. Más allá de las puntualizaciones teóricas, señala que en los ingenios azucareros se lograba que los trabajadores siguieran sin mayores cuestionamientos el orden de la producción porque las ideas hegemónicas presentes en la conciencia de la gente volvían “realidades” naturales condiciones que hoy parecerían insoportables. No obstante, no existía tal cosa como una pasiva sumisión, ya que se pudieron rastrear actos de desobediencia y denuncias públicas contra estas prácticas.

Las representaciones y las prácticas de los trabajadores estaban profundamente limitadas, particularmente en las empresas, en donde debían mantener las apariencias que resultaban esenciales para la supervivencia. La opresión política se conjugaba con la explotación económica, ya que los trabajadores debían adaptarse a la organización del tiempo y la disciplina laboral. Si bien la hegemonía pone límites sobre las acciones, no es menos cierto que siempre hay márgenes para que se disputen concesiones y conquistas (Thompson, 1984, citado por Ullivarri, 2015: 79). En el caso de los trabajadores azucareros, las formas de desobediencia a veces fueron espontáneas y anónimas, como los robos, las quemaduras y los sabotajes, pero también existieron prácticas como la denuncia en la prensa, que buscaban visibilizar las situaciones conflictivas. Incluso, en otros casos, la resistencia se presentó organizada, en los paros, en las protestas, en los pedidos de aumentos salariales, en las huelgas que fueron fuertemente reprimidas.

Es, en ese sentido, un campo construido en torno a una hegemonía, entendida también como una estructura política y social (Roseberry, 1991), pero poblada de actores con contradicciones y trayectorias no lineales, en busca de disputar los límites del propio sistema. Al respecto, Roseberry (1991) emplea el concepto de hegemonía no para aludir al consentimiento, sino a la lucha: las formas en las que las palabras, los símbolos, las prácticas y las organizaciones fueron usadas por los trabajadores para comprender, amoldarse o resistir a su propia dominación, formas cuyas pautas fueron construidas a través del proceso mismo de dominación. Se trata, por tanto, del conflicto por la definición de un mismo marco material y significativo (Roseberry, 1991: 220).

Siguiendo a Ullivarri (2015), todos los casos de indisciplina tuvieron una característica similar. Aunque existieran algunas formas de organización de la mano de dirigentes obreros o de sindicatos

de áreas urbanas de las provincias, que anunciaban programas reivindicativos, todos los actos de oposición de los trabajadores encontraron dificultades para plantearse orgánicamente y dar forma a alguna entidad gremial que los nucleara más allá de la protesta. La principal dificultad era entonces sostener la organización y darle continuidad. Algunos factores que pueden explicar este escenario son: las características de la industria azucarera, los modos de administración, las distancias entre los trabajadores, la estacionalidad del empleo, la urgencia de las tareas realizadas y la propia heterogeneidad del mundo obrero.

En esos años, la historia de los trabajadores azucareros puede pensarse como un trayecto que, con diversas dificultades, igualmente apuntó a convertirlos en actores colectivos, es decir, en una clase con intereses definidos. Pero en escenarios remisos a las acciones obreras y con cierta indiferencia de sus propios actores frente a las acciones corporativas, la toma de conciencia, el reclamo de derechos y la necesidad de revertir las representaciones negativas no fueron un proceso lineal. A pesar de ello, no se deben desdeñar para la experiencia de los trabajadores azucareros las protestas, que comenzaron a crecer, los reclamos públicos, los logros organizativos que tuvieron lugar en algunos ingenios, ni las acciones huelguistas —espontáneas u orgánicas— que jalónaron las primeras décadas del siglo XX.

Como se ha presentado, los trabajos referidos permiten dar cuenta de algunos avances respecto a la cuestión de las resistencias de los asalariados rurales. En lo que refiere al caso de los asalariados rurales, tanto en Brasil como Argentina se han podido rastrear trabajos que sitúan en la agenda de investigación la conflictividad de este sujeto social, tanto en las formas individuales y silenciosas como en las colectivas, organizadas, con grados diversos de confrontación respecto a las reglas del juego.

Ello posiblemente abra camino para repensar las imágenes que tradicionalmente se han conformado sobre los asalariados rurales, en las que se los identifica como un sujeto social pasivo que parecía haberse dormido entre los dispositivos de control patronal y comunal. Tal como lo evidencian los trabajos reseñados, esta imagen resulta estrecha para dar cuenta de la politicidad del sujeto social en cuestión, por lo que se hace necesario ajustar la mirada a otras expresiones y manifestaciones de conflictos, y no necesariamente concluir que estos no existen porque solo se llega a visualizar las formas que se ajustan a las que tradicionalmente han sido delimitadas.

Ahora bien, una vez reseñados algunos antecedentes sobre los asalariados rurales, interesa dar un paso más e ir más allá de la especificidad de lo rural para pensar la temática. Este cambio de

contexto, de lo rural a lo urbano, se entiende que es pertinente ya que en el escenario actual el procesos de industrialización, que se consolida ya hacia fines del siglo XX, dio lugar a la instalación de megaempresas agroindustriales que han generado no solo nuevas formas de producir, sino también condiciones de trabajo y existencia para los trabajadores que pueden tener lógicas comunes con las existentes en el escenario productivo urbano. De hecho, las formas de organizar y controlar la fuerza de trabajo de estas megaempresas tienen importantes similitudes con las que operan en la actualidad en el escenario urbano.

Al respecto, en Argentina se ha desarrollado una vasta cantidad de estudios sobre las resistencias de los trabajadores, situados en general en las grandes empresas industriales y de servicios en donde se han suscitado cambios organizativos de envergadura, bajo un nuevo paradigma organizacional donde el foco se coloca en el control del trabajador y la “colonización” de su subjetividad, buscando la interiorización y la reproducción práctica de la lógica empresarial.

Desde inicios del siglo XX se han publicado varios estudios situados en el campo de problematización de la conflictividad laboral, en particular a partir del foco de las resistencias (Montes Cató, 2005, 2007, 2011; Delfini, 2013; León Medina, 2009; entre otros).

A modo de referencia, en particular el artículo de Montes Cató (2005), “La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencias de los trabajadores”, se aborda dicha problemática tomando como eje analítico el problema del poder a partir de la relación entre los procesos de dominación y resistencia. En su enfoque, los dispositivos orientados a disciplinar a los trabajadores no son absolutamente hegemónicos y encuentran en muchos casos acciones colectivas de resistencia por parte de los trabajadores, que buscan revertir el modo en que se establecen las relaciones de trabajo.

De acuerdo al autor, las relaciones de trabajo estudiadas se estructuran a partir de un conjunto de procesos destinados a restringir las acciones colectivas y construir nuevas representaciones que crean una imagen de un mundo laboral exento de conflictos. Para las empresas, el problema de la dominación no se resuelve solo a través de un mayor control directo sobre los trabajadores, sino que se necesita apelar a la interiorización de ciertos valores, normas y creencias, para lo cual son significativas las políticas orientadas al involucramiento de los trabajadores por medio de la fidelización. Es decir, se busca operar sobre los presupuestos culturales de la organización, dado que, en su perspectiva, es en la cultura donde se fundamentan los procesos identitarios.

Concomitante al análisis de las tramas de la dominación, el autor va tras la producción de contradiscursos, buscando analizar los aspectos de orden simbólico sobre los que se apoyaron las acciones conflictivas. En este sentido, identifica la centralidad que adquiere la capacidad de los actores para crear argumentos aglutinantes más allá de las características contractuales que los unen con la empresa.

En 2011, también en el artículo titulado “Formas de explotación capitalista y procesos de resistencia en la argentina contemporánea”, el autor retoma la discusión que se ha reseñado. Al respecto, llama la atención sobre la importancia que toman las prácticas de oposición al personal de vigilancia y los supervisores como manifestaciones de actos de resistencia y de conflictividad, más allá de que no se expresen a través de canales institucionalizados. Estas prácticas permiten ampliar el abanico de posibles prácticas de resistencia a las normas que rigen los espacios de trabajo, incluso con cierta hegemonía alcanzada en algunos de ellos. En particular, se señala su relevancia en la medida en que permiten acumular paulatinamente poder para proyectos de acciones futuras de mayor alcance.

Hasta aquí se han mencionado solo algunos trabajos antecedentes que sitúan el interés en la agencia de los trabajadores dentro de los modelos organizativos industriales, en donde se despliegan formas novedosas de control. En este contexto, existe cierto consenso en plantear la coexistencia de modalidades de control sustentadas en el control directo con formas de control orientadas a la implicación del trabajador en los objetivos empresariales, de modo que la subjetividad del trabajador se convierte en un aspecto fundamental a la hora de diseñar la política de control de las empresas, para lo cual se suele recurrir a estrategias que pretenden conciliar intereses de trabajadores y empresarios, articulando un clima laboral en donde el conflicto es velado.

Otro punto en donde parecen restablecerse consensos refiere a la tendencia por parte de los trabajadores a recurrir a estrategias individuales de resistencia en estos espacios de trabajo y, en la medida en que puedan ser visualizadas como tales, arrojan luz sobre cómo se expresan conflictos no necesariamente abiertos, pero sí capaces de expresar disidencias. En este sentido, los dispositivos orientados a disciplinar y a silenciar a los trabajadores no pueden obviar el hecho de que siempre habrá espacios (visibles o no) en los que se busque negociar ciertos aspectos de la dominación.

Se mencionó anteriormente que muchas de las reflexiones que se han desarrollado desde la sociología del trabajo industrial pueden ser repensadas desde la experiencia de las grandes

empresas ligadas a la producción agropecuaria instaladas en Uruguay, en donde los modelos organizativos plantean una coexistencia de elementos tradicionales vinculados a las particularidades de la producción agropecuaria con otros que parecen replicar las lógicas del control típicas de la producción industrial actual. En el rubro forestal en particular, la producción a gran escala a partir de la instalación en las últimas décadas de megaempresas de producción de celulosa (dos plantas de UPM y una de Montes del Plata) generó cambios profundos en las formas en las que se organiza el trabajo, en donde dicha coexistencia entre lo tradicional y lo moderno asume formas particulares que pueden estar modificando las relaciones entre el capital y el trabajo en el campo uruguayo. Además, las nuevas formas de producir que introducen estas empresas son terreno fértil para estudiar los procesos subjetivos que se configuran en torno a lógicas productivas que transforman el escenario rural y permiten pensar en otras subjetividades, distintas a las que se conformaban en el Uruguay rural del pasado.

En las páginas siguientes se presentará un breve recorrido sobre el tratamiento que ha tenido la cuestión de la resistencia para otro sujeto social, el campesinado o el agricultor familiar, en el caso uruguayo.

2.2 Sobre el las resistencias del campesinado o agricultor familiar en Uruguay

Para rastrear el concepto de resistencia en la sociología rural nacional, es necesario partir del trabajo pionero de Piñeiro (1985) *Formas de resistencia de la agricultura familiar. El caso del noreste de Canelones*. En él se buscó conceptualizar como “campesina” la agricultura familiar de los estratos más bajos de superficie de la agricultura uruguaya. Influida por los escritos de Scott (1976), el autor se propuso indagar sobre las acciones individuales de resistencia a la explotación capitalista. Argumentaba que en la medida que su poder político no era efectivo y en la medida en que las organizaciones de productores tampoco podían ser efectivas debido al contexto político de dictaduras militares, las formas de resistencia sucedían en el ámbito doméstico. Para el autor, la extracción de excedentes engendra resistencias y estas son una categoría central para comprender la reproducción del campesinado. No es el carácter colectivo de la acción la categoría central para entender las formas de resistencia, más bien deben ser comprendidas en términos de extracción de excedentes.

La pregunta central que retoma Scott (1976) es por qué los campesinos no se rebelan con más frecuencia en vista de las condiciones de pobreza y de explotación en las cuales viven. Para el

autor, la rebelión de los campesinos no surge de los niveles objetivos de explotación, sino más bien del sentimiento subjetivo de cuánto están siendo explotados. La cantidad de excedente realmente extraído de los campesinos no importa mucho, siempre y cuando su derecho de subsistencia sea respetado. En consecuencia, para Scott, hay una explotación que podría entenderse como “legítima”, desarrollada a partir del justo intercambio de bienes y servicios, mientras que solo los reclamos “ilegítimos” de los terratenientes pueden llevar a los campesinos a la revuelta. Este enfoque prevé una explicación a la pregunta planteada anteriormente acerca de por qué los campesinos no se rebelan.

Una de las debilidades que identifica el autor sobre el planteamiento de Scott es que no tiene en cuenta el rol de la coacción en la determinación de la legitimidad de una situación. Probablemente, cuando la subsistencia de las familias campesinas es amenazada, estas se rebelan porque tienen poco que perder, lo cual no quiere decir que no perciban la explotación de la cual están siendo objeto por encima de la línea de subsistencia. Y si no se rebelan contra ella es porque perciben la coacción ejercida por las clases dominantes o por el Estado. En este sentido, para el autor, la explotación se vuelve “legítima” por medio de la coacción.

El énfasis en tratar de comprender por qué los campesinos no se rebelan, con frecuencia, ha llevado a mirar más de cerca las formas pasivas de resistencia que han sido poco consideradas a la hora de comprender la reproducción del campesinado. Shanin (1971, citado por Piñeiro, 1985) planteaba que la pasividad es un concepto dinámico, ya que suele ser la forma en la que los campesinos resisten al orden existente. No obstante, no resulta ser un concepto del todo satisfactorio, porque supone la acción más que la pasividad. Turton (1982, citado por Piñeiro, 1985) la ha definido por oposición a las grandes rebeliones y, en este sentido, busca menos la confrontación, es más individualista y poco coordinada.

Piñeiro propone comprender la resistencia en relación con la extracción de excedentes:

Resistencia, puede verse, como todas aquellas formas de acción, sean colectivas e individuales, ejercidas por los miembros de una clase subordinada, que limitan la extracción de excedentes o que son capaces de afectar la intensidad con la cual el excedente es extraído. (1985: 42)

Vemos que en esta conceptualización la resistencia está definida en función de sus efectos sobre la limitación de la extracción de excedentes, es decir, sobre los efectos en la reproducción del *status quo*.

Una crítica posible que puede realizarse a esta mirada es que, más allá de los efectos de las resistencias, pueden considerarse las motivaciones que las activan. Aquí será la intencionalidad y no la finalidad el factor central de la resistencia. Porque en contextos donde la coacción y la dominación dejan poco margen de maniobra para la agencia, la identificación en términos discursivos de una situación que se entiende que afecta las posibilidades de reproducción de las condiciones de existencia, e incluso la dignidad de aquellos que la padecen, puede ser el primer paso de toma de conciencia para el desarrollo de acciones futuras. Es decir, incluso cuando los campesinos aceptan las condiciones que les son dadas pueden entender que estas no son justas, siendo este sentimiento subjetivo el motor de posibles acciones, que podrán desplegarse cuando se configure un contexto de posibilidad.

Es preciso mencionar que las resistencias pueden también gestarse, no cuando materialmente se modifican las pautas del intercambio que los sujeta como sujetos subordinados, sino cuando experimentan que lo que viven no es aceptable, dado que afecta su propia estima o sus posibilidades de supervivencia, y esto puede darse aun cuando las reglas del juego permanezcan incambiadas. Es decir, es en el plano de las motivaciones donde se encuentra el sentido de la resistencia, ya que su carácter o su forma están tan restringidos como habilitados por los contextos en donde se gestan. Pensar en términos de efectos nos llevaría a pensar que solo hay resistencia cuando se modifican con mayor o menor éxito las reglas del juego, lo cual supone un margen estrecho para pensar las subjetividades que se construyen desde la condición subordinada, dado que allí se encuentra la potencia de todo acto que busque cuestionar, impugnar o incluso reinventar las condiciones de existencia.

Más allá de su utilidad para comprender las resistencias de los sujetos subordinados, en particular las del campesinado, el trabajo de Piñeiro colocó en la agenda de la sociología rural nacional un tema hasta entonces invisibilizado. En el presente trabajo se centra en otro sujeto social, los trabajadores rurales, en particular los del sector forestal-celulósico, pero que comparte con el estudiado por el autor su carácter subordinado, constituyéndose como las clases sociales del campo que resisten para al menos cuestionar el orden existente.

2.3 Derechos laborales y sindicalismo en el agro uruguayo

El desarrollo del sindicalismo rural, a pesar de algunos impulsos surgidos a partir del influjo de políticas orientadas a regular las relaciones laborales en el campo, sigue siendo débil en relación

con el urbano y los trabajadores del campo aún se encuentran en una situación de desventaja respecto al resto de los trabajadores en lo que refiere a la consagración de derechos y más aún en su efectivización.

Siguiendo a Riella y Mascheroni (2019), si bien el agro uruguayo se caracteriza por una temprana asalarización en relación con los países de la región y los trabajadores rurales son hasta la actualidad la principal fuerza de trabajo del sector agropecuario, a estos trabajadores se les ha resignado el otorgamiento de derechos laborales y ciudadanos.

Ya en estudios de finales del siglo XX (Latorre, 1993; Rocha, 1991; González Sierra, 1994) se expusieron algunos aspectos que pueden comprenderse como trabas o limitaciones para el desarrollo de procesos colectivos. Algunas de ellas son comunes al desarrollo de las actividades sindicales en el país y otras refieren a problemas específicos que enfrenta el trabajador rural para llevar adelante organizaciones que promuevan y defiendan sus derechos laborales.

Riella y Mascheroni (2019) agrupan estas dificultades en tres componentes. El primero se vincula a las relaciones sociopolíticas que históricamente se han configurado en el agro. En este sentido, en un trabajo de Moreira (2009) se hace referencia a la existencia de una “atmósfera rural” que opera como sistema cultural que sedimenta las relaciones de poder e impone determinadas formas de ver el mundo, tal como es presentado por aquellos que se encuentran en una posición dominante.

La imposición de una visión del mundo rural que coloca su principal conflicto entre lo rural y lo urbano, entre el campo y la ciudad, ha operado limitando la conformación de una conciencia de clase por parte de los trabajadores rurales, ya que el foco en dicho conflicto oculta el que concierne a las relaciones laborales entre el capital y el trabajo (Latorre, 1993; Riella, 2006; Mascheroni, 2011). Por tanto, la dicotomía culturalmente construida entre el mundo urbano y rural agrupa en lo rural a una estructura social por demás asimétrica que tímidamente se deja entrever cuando los trabajadores logran desidentificarse de este discurso dominante y actuar como un sujeto social que se conforma a partir de su oposición a aquellos que compran su fuerza de trabajo, proceso que ha sido modestamente gestado, con discontinuidades marcadas por el contexto sociopolítico.

En investigaciones antecedentes (Moreira, 2009; Menéndez, 2015; Riella y Mascheroni, 2019) se identifican diversos factores que han oficiado en tal dirección: las relaciones de cercanía cotidiana entre trabajadores y patrones, el control social que opera en las pequeñas localidades mediante las listas negras en donde se juzga como “malos” trabajadores a aquellos que se encuentran

sindicalizados, el sistema de lealtades que se construyen entre trabajadores y patrones otorgando “favores” (muchas veces derechos laborales velados) a cambio de la permanencia del trabajador, la coincidencia del lugar de trabajo y el de residencia, donde el desarrollo de la vida se circunscribe a la estela del control patronal, entre otros mecanismos.

Muchos de estos aspectos han cambiado a la luz de las transformaciones acontecidas desde fines del siglo XX en la estructura agraria y en el tejido social que se conforma a partir de ella. La tendencia a la urbanización de muchas personas que trabajan en el campo pero residen en localidades cercanas, los cambios tecnológicos que requieren trabajadores más calificados y suponen cambios profundos en las formas de control de la fuerza de trabajo, la presencia de grandes empresas multinacionales que despliegan otras lógicas de producir y organizar el trabajo, son algunos de los procesos que pueden estar modificando las condiciones sobre las que se erguían los argumentos sobre las limitaciones conocidas para la organización colectiva de los trabajadores y, fundamentalmente, para la conformación de un sujeto político capaz de reivindicar derechos que le han sido postergados.

Vinculado a ello, un segundo componente que identifican Riella y Mascheroni (2019) se sitúa en el marco jurídico e institucional. En Uruguay, la tendencia ha sido a legislar en forma separada sobre el sector rural. Ya desde las primeras leyes laborales se excluyó a los asalariados rurales apelando a las especificidades del agro (Barbagelata, 1983, citado por Riella y Mascheroni, 2019). En consecuencia, la legislación laboral para los trabajadores rurales se caracterizó por su rezago con relación a los del sector privado y su lucha por la igualación de los derechos consagrados para sus pares urbanos ha sido un proceso lento y altamente resistido. Las principales resistencias se han desplegado por parte de las organizaciones empresariales de gran poder económico y político, que han argumentado que las diferencias en la legislación se basan en la necesidad de no romper el equilibrio y la armonía imperante entre los habitantes del medio rural.

En este sentido, la imagen culturalmente construida del medio rural como ámbito bucólico donde la vida se desarrolla acompañada a la naturaleza y donde no parece haber hombres que producen ni manejan máquinas ni tampoco empresarios que construyen su capital a condición de ello, ha operado como una ideología sostenida hacia el exterior (el mundo urbano) e incorporada hacia el interior mediante la idea de una sola familia rural. Estos procesos fueron acompañados por la ausencia o débil presencia del Estado como garante de las disposiciones vigentes en materia

laboral y seguridad social, que no ha intervenido hasta tiempos recientes en las relaciones entre el capital y el trabajo en el medio rural (Riella y Mascheroni, 2019).

El tercer componente que identifican los autores se vincula a la propia organización del trabajo en el agro. Las características extensivas de la producción ganadera dominante en el país, que recién se vieron alteradas a fines del siglo XX con los cambios acontecidos en la estructura agraria producidos fundamentalmente por la presencia de grandes capitales extranjeros en el rubro forestal y en la agricultura de secano, llevaron a una escasa presencia de trabajadores por emprendimiento, lo cual propició un aislamiento entre pares. Sumada a ello, la dispersión geográfica entre los trabajadores dificulta toda forma de interacción más o menos estable capaz de gestar procesos colectivos.

Otra limitante puede vincularse a los cambios tecnológicos que se produjeron en la contemporaneidad en algunos sectores del agro y condujeron a una paulatina sustitución de mano de obra por la mecanización de ciertos procesos productivos, lo cual ha redundado también en un reducido número de trabajadores por establecimiento. En el sector forestal en particular, este proceso ha tomado una forma en la que coexiste la mecanización de algunas de las fases del proceso productivo, fundamentalmente la cosecha, con otras en las que predomina el trabajo manual organizado mediante cuadrillas de trabajo. Este contrapunto permite relativizar la idea del aislamiento de la fuerza de trabajo, ya que en la modalidad mencionada se trabaja en grupos de entre cinco y diez personas que se trasladan por el territorio en función de la demanda de trabajo. Esta proximidad, que no solo se experimenta en el trabajo sino también en la cotidianeidad de los trabajadores, puede ser un posible factor habilitante de procesos subjetivos colectivos, en el supuesto de que puede favorecer la construcción de una base social de solidaridad y confianza (Menéndez, 2015).

De acuerdo a Riella y Mascheroni (2015), los procesos de tercerización y subcontratación de la fuerza de trabajo por parte de las grandes empresas que se instalan en el agro se encuentran vinculados a las estrategias de flexibilización, que también inhiben los procesos de sindicalización, ya que aumentan las dificultades para establecer vínculos laborales permanentes. En el sector forestal, en una investigación precedente (Menéndez, 2015) se pudo constatar que existen tendencias contrapuestas: por un lado, a individualizar y calificar el trabajo en el caso del trabajo mecanizado y, por otro, a colectivizar el trabajo poco calificado y fácilmente sustituible. Este escenario puede estar generando no solo condiciones laborales diversas entre los trabajadores,

sino también bases materiales, culturales y simbólicas distintas para la conformación de procesos colectivos.

Estas fuentes de dificultades han evolucionado de manera diferente a lo largo del tiempo, generando frenos y estímulos para la organización colectiva de los trabajadores rurales. En los párrafos siguientes, se expone un breve recorrido por los orígenes y la actualidad del sindicalismo rural en Uruguay con la pretensión de poder clarificar estos distintos escenarios.

Los trabajadores rurales y las organizaciones que los representan han sido tradicionalmente excluidos de los espacios de negociación colectiva. Según Mantero (2005, citado por Mascheroni, 2011), la exclusión de los trabajadores rurales del régimen de los consejos de salarios es tal vez el ejemplo más claro de la segmentación que durante todo el siglo XX impidió la sindicalización y la negociación colectiva de los asalariados rurales.

Estudios antecedentes (Riella, 2004; Macheroni, 2011; Riella y Mascheroni, 2019) argumentan que tal situación es producto del poder ejercido por los grupos dominantes del medio rural, en particular por las organizaciones de estancieros (Asociación Rural del Uruguay y Federación Rural del Uruguay). Es decir, el poder económico y simbólico de las organizaciones patronales ha inhibido la organización de los trabajadores rurales y el avance de la legislación en el medio rural.

De acuerdo a los autores mencionados, el poder simbólico que detentan estas organizaciones ha permitido legitimar su capacidad para reproducir las desigualdades en el medio rural y presentarlas como propiedades naturales que llevan a la diferenciación respecto al contexto en el que se desarrolla la actividad de los trabajadores urbanos. Este argumento, según el cual la excepcionalidad de las relaciones laborales en el medio rural se debe a factores propios del contexto en el que se realizan las actividades, ha sido por demás visitado para retrasar cualquier tipo de legislación que permita el avance de la sindicalización rural.

Un devenir distinto ha tenido el sindicalismo urbano, que se consolidó en el país a mediados del siglo XX, con la creación de las diferentes centrales sindicales y el impulso brindado por la creación de los consejos de salarios⁹ en 1943, en el marco de las políticas de integración social y de fuerte regulación de la economía por parte del Estado. Los estudios del período señalan el crecimiento de la población urbana y un aumento en la cantidad de obreros industriales a partir de la década de

⁹ Los consejos de salarios consisten en “comisiones tripartitas, integradas por el gobierno, sindicatos y empleadores, constituidas por ramas de actividad, que tienen la facultad de fijar salarios mínimos” (Ermida, 2006: 4).

1930 (Ibarra, 2010). Comenzó entonces un proceso de acumulación de fuerzas del sindicalismo urbano, que desembocó con la formación de la Central de Trabajadores del Uruguay (CTU) en 1961 y, posteriormente, en la creación de una única central de trabajadores en el país (Convención Nacional de Trabajadores) (Riella y Mascheroni, 2019).

No obstante, los trabajadores rurales quedaron excluidos de la Ley de Creación de los Consejos de Salarios (1943), lo cual fue, sin dudas, un hecho que consolidó el tratamiento diferencial que la legislación ha dado a los trabajadores urbanos y rurales, así como el peso político de las clases dominantes del agro, que utilizaron todas sus fuerzas para bloquear cualquier cambio que se considerara lesivo de los intereses de los sectores ganaderos. En vez de incluirlos en una ley, como al resto de los trabajadores, se creó el Estatuto del Trabajador Rural en 1946, en el que se limitaban las capacidades de acción del sindicalismo en el campo (Riella y Mascheroni, 2015).

De acuerdo a Juncal (2018), en dicho contexto se produjeron fuertes controversias respecto a la posibilidad de extender los derechos laborales consagrados para el trabajo de industria y comercio. El mercado de trabajo agropecuario (mayoritariamente ganadero) tenía como característica central la separación de los trabajadores, que residían en las estancias, de sus respectivas familias, que habitaban en los “rancheríos”. Por tal motivo, la cuestión agraria incluía la problemática de la reproducción social de la mano de obra.

En este sentido, a pesar de que en la esfera pública se admitían las vulnerabilidades de los trabajadores rurales, las respuestas fueron muy disímiles a las que se elaboraron para los trabajadores de industria y comercio (urbanos). Con el reiterado argumento de la excepcionalidad del trabajo rural, se estableció una supremacía del derecho agrario sobre el derecho laboral que determinó la exclusión de los trabajadores rurales de los ámbitos de negociación colectiva (Juncal, 2018).

Hacia la segunda mitad del siglo XX, comenzó a gestarse un proceso de industrialización dirigido por el Estado, que, sumado al proceso de migración interna y a la normativa laboral de los años cuarenta (en particular, la instalación de los consejos de salarios), dio forma a una “nueva clase trabajadora” urbana (Porrini, 2005, citado por Juncal, 2019: 121). Respecto a la situación de los trabajadores rurales, se fue delineando una pertenencia de “clase” que impulsó su organización colectiva y el desarrollo de algunas acciones de protesta.

Entre 1950 y 1970 se puede identificar un movimiento expansivo en las organizaciones colectivas de los asalariados rurales. En la década de 1950 en las arroceras de Treinta y Tres se fundó el Sindicato Único de Arroceros (SUDA). También surgió el Sindicato Único de Obreros Rurales (SUDOR), a partir de movimientos espontáneos que denunciaban las malas condiciones en las plantaciones de remolacha en Paysandú. Entre 1956 y 1957 se realizaron huelgas y marchas hacia Montevideo del Sindicato Único de Peones del Tambo (SUPT), SUDA y SUDOR, que en el caso de las huelgas de los peones de las plantaciones de arroz culminaron en un paro general parcial de la Unión General de Trabajadores (UGT). Este impulso en la organización colectiva de los trabajadores y la emergencia de acciones de protesta fueron fuertemente reprimidas y sus dirigentes, perseguidos. A pesar de ello, en 1959 se creó la Unión de Regadores y Destajistas de El Espinillar (URDE), que congregó a trabajadores de la Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Portland (ANCAP) en el norte del país (González Sierra, 1994, citado por Juncal, 2019).

Las transformaciones en los partidos de izquierda tuvieron una gran influencia en el impulso de la sindicalización en el medio rural. A pesar de las encrucijadas internas, se trazó una hoja de ruta sobre la cuestión agraria que tuvo como principal objetivo el estímulo y el sostenimiento de la sindicalización de los trabajadores del campo. En la década del sesenta, con el influjo de la Revolución cubana, la reforma agraria pasó a tener un lugar central no solo como una reivindicación de los partidos de izquierda y de los sindicatos rurales, sino como parte de los programas de acción de dichos partidos y de las centrales obreras, donde la organización de los trabajadores rurales jugaba un rol estratégico. En esa década y hasta el golpe de Estado en 1973 existieron aproximadamente treinta iniciativas de organización sindical en el país, con diferente grado de éxito y consolidación (González Sierra, 1994, citado por Juncal, 2019).

Posteriormente, durante la dictadura cívico-militar (1973-1985), uno de los sectores que más sufrieron la postergación de los derechos laborales y un fuerte sistema de control que impidió cualquier impulso de sindicalización fue el sindicalismo rural. Las organizaciones patronales fueron una de las bases sociales del golpe de Estado y utilizaron toda su influencia y poder para bloquear cualquier intento de acción colectiva, imponiendo además un nuevo Estatuto del Trabajador Rural (1978) que reafirmó la condición subordinada de los asalariados, inhibiendo nuevamente las posibilidades de avance del sindicalismo (González Sierra, 1994, citado por Juncal, 2019).

Una vez retomada la democracia en 1985, comenzó una etapa de resurgimiento y reorganización de los sindicatos rurales a un ritmo sin precedentes históricos, pero con muchas dificultades y

limitaciones: en 17 meses se crearon 14 sindicatos de asalariados rurales, que congregaron a 5000 trabajadores (González Sierra, 1994, citado por Juncal, 2019).

Las principales reivindicaciones de los sindicatos a la salida de la dictadura giraron en torno a la limitación de la jornada laboral y el descanso semanal, la mejora de las condiciones de trabajo y los beneficios sociales, y la discusión sobre la creación de un nuevo Estatuto del Trabajador Rural. En 1985, 11 sindicatos crearon la Federación Nacional de Asalariados Rurales, que tuvo como principal objetivo la creación de un nuevo Estatuto del Trabajador Rural (Latorre, 1993, citado por Juncal, 2019).

El impulso del sindicalismo rural se fue frenando paulatinamente en la medida en que las principales dificultades y trabas para su desarrollo persistían. El avance en la desregulación laboral de corte neoliberal en la década de los noventa disminuyó la fuerza del sindicalismo en general y en particular del sindicalismo rural.

A su vez, la paulatina desaparición de los rubros intensivos y el cambio tecnológico generaron un proceso de debilitamiento e incluso de desaparición de sindicatos que habían tenido cierta capacidad organizativa en los años precedentes (la Asociación Laboral de Trabajadores del Tabaco en Tacuarembó, el Sindicato Único de Asalariados Rurales de Paysandú, los trabajadores de la caña de azúcar afiliados a la Federación ANCAP [FANCAP], el Sindicato Único de los Peones del Tambo). Dicho proceso llevó a que a inicios del siglo XXI los niveles de sindicalización fueran muy bajos, con sindicatos concentrados en las cadenas agroindustriales y con nula presencia de sindicatos en la ganadería y la agricultura (Riella y Mascheroni, 2015).

A partir del año 2005, con el Frente Amplio en el gobierno, el escenario para el sindicalismo rural cambió sustantivamente, iniciando un proceso de reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores rurales y sus organizaciones sindicales.

Durante la primera década de los gobiernos progresistas se implementó más de una veintena de leyes que promovieron el reconocimiento de la existencia de derechos laborales irrenunciables y universales, y el diálogo social como un objetivo estratégico (Notaro *et al.*, 2011, citado por Riella y Mascheroni, 2019). La medida más destacada fue la reinstalación de los consejos de salarios, ampliando el alcance de la negociación colectiva a sectores que nunca antes habían sido incluidos, como el rural y el trabajo doméstico.

Este proceso permitió fortalecer algunos espacios del movimiento sindical o, al menos, contrarrestar su debilidad estructural a través de los impulsos generados por la convocatoria a consejos de salarios. La incorporación de los trabajadores rurales a la negociación colectiva, a su vez, levantó un veto impuesto durante mucho tiempo por las gremiales rurales, en especial la Federación Rural, que se opusieron históricamente a cualquier forma de negociación con los trabajadores de su sector (Pucci *et al.*, 2012).

Estos consejos de salarios de comienzos del siglo XXI respondieron a una composición del trabajo marcada por la difusión de la precariedad desde la década de los noventa (Supervielle y Quiñones, 1999). La flexibilización laboral, la tercerización de actividades y la implicación con las empresas disgregaron la figura del trabajo como un sujeto masivo frente al capital. La relación laboral no se limita a la relación entre el trabajador y el patrón dentro de la fábrica. El mando sobre el trabajo se extiende como un control de la cooperación productiva en la sociedad. Los conflictos envuelven figuras diversas en todo el arco de la reproducción social y adquieren formas políticas. Desaparecieron las organizaciones masivas, los sindicatos se redujeron a los sectores formales y surgieron formas particulares de gestión de necesidades comunes. La izquierda, los sindicatos y otras organizaciones resistieron las políticas neoliberales apelando a la intervención directa de la ciudadanía. Estos lazos incluyeron tensiones, donde las organizaciones sociales amenazaron con desbordar a la izquierda y esta con sustraerse, acordando con los demás partidos. No obstante, fueron decisivos tanto para dar eficacia política a las resistencias sociales como para canalizar electoralmente el malestar social a favor del Frente Amplio. La izquierda respondió, desde el gobierno, a esta composición del trabajo poniendo fin a la desregulación y reorganizando los consejos de salarios (Ibarra, 2010).

De acuerdo a Pucci *et al.* (2012), la negociación salarial iniciada en el año 2005 reinstaló al sindicato de rama en la posición que había perdido durante quince años, pero también mantuvo una importante actividad de negociación a nivel de empresa. El formato de negociación, a su vez, tendió a crear dos espacios especializados: la negociación de salarios se realiza a nivel de rama y la negociación de temas no salariales se introduce en la negociación por empresa. Sin embargo, esta especialización es relativa, debido a que también se dio una importante negociación salarial a nivel de empresa y a que la introducción de nuevos temas se ha enfrentado a resistencias importantes por parte de los empresarios.

El formato de negociación colectiva implementado a partir del año 2005 supera muchas de las limitaciones históricas de los formatos anteriores. La promulgación de nuevas leyes sobre negociación colectiva generó las condiciones para desarrollar un sistema de relaciones laborales más sólido y permanente, pero no las asegura de por sí. El desarrollo de mayores relaciones de confianza entre las partes, de reglas de juego claras y de culturas de negociación compartidas plantea tareas que tienen todavía un largo camino por delante (Pucci *et al.*, 2012).

Por otro lado, de acuerdo a Notaro (2007), la negociación colectiva del año 2006 incluyó a 440.000 trabajadores de la actividad privada urbana, a 150.00 funcionarios públicos y a 80.000 asalariados rurales. Sin embargo, del total de trabajadores privados, se deduce un 30% de no registrados. Fuera del sistema quedan, además, 250.000 trabajadores por cuenta propia, 95.000 del servicio doméstico, 90.000 trabajadores rurales no asalariados y los funcionarios públicos de la Justicia y los gobiernos departamentales. La negociación colectiva alcanzó al conjunto de las actividades económicas, pero los consejos de salarios son una institución parcial, que incluye solamente a los trabajadores formales por separado de los precarios (Ibarra, 2010).

Interesa en particular subrayar el hito histórica y simbólicamente relevante de la convocatoria a los consejos de salarios rurales, que sentó a asalariados y patrones en la misma mesa a negociar, brindando a los primeros el derecho ciudadano de luchar por sus condiciones de trabajo y de vida, y diluyendo a los segundos la capacidad de autopoisionarse como los legítimos defensores del bienestar de todos los trabajadores del medio rural. Las trabas que los grupos dominantes instalaron durante mucho tiempo para frenar la capacidad de los asalariados rurales de ampliar sus derechos civiles y sociales se vieron por primera vez cuestionadas (Mascheroni, 2011).

Siguiendo los aportes del trabajo de Mascheroni (2011) se plantean a continuación algunos de ellos. En primer lugar, la discusión de aspectos institucionales fue una parte importante de la negociación en los consejos de salarios y el resultado del debate no fue ajeno a las relaciones de fuerza entre los actores. Para la negociación en el ámbito rural funcionaron dos espacios: por un lado, un Consejo Tripartito Rural con el objetivo de que se trataran temas generales, como la limitación de la jornada de trabajo, las tercerizaciones, la seguridad laboral, las libertades sindicales, entre otros, y, por otro, consejos de salarios por grupos, en los cuales se negocian los aumentos salariales y aspectos específicos de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales por sector.

Los consejos de salarios rurales se caracterizan por ser un ámbito de negociación separado de la mesa de diálogo general ubicada en el consejo superior tripartito del sector privado, por tener

representantes del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca en carácter de asesores y por poseer carácter consultivo, lo cual, si bien permitió consagrar muchas de las reivindicaciones históricas de los trabajadores rurales, los mantuvo en un régimen excepcional, distinto al de los trabajadores urbanos. Respecto a los actores implicados en la negociación colectiva, la representación de los trabajadores rurales fue llevada a cabo por la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA), fundada en diciembre de 2004 en Bella Unión, departamento de Artigas, y afiliada al Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) (Mascheroni, 2011).

En 2007, la UNATRA estaba integrada por 16 organizaciones, la mayoría de ellas de carácter sectorial. Se destaca la escasa participación de sindicatos que representen a los asalariados de la ganadería, tambos y ciertos sectores de la agricultura, lo cual se explica por la escasa o nula sindicalización de estos sectores (Mascheroni, 2011).

En segundo lugar, otro de los aspectos mencionados refiere a la agenda de los trabajadores, su principal aspiración en los consejos de salarios fue la obtención de los mismos derechos ya consagrados para el resto de los trabajadores del sector privado. Las reivindicaciones de la UNATRA giraron en torno a ejes modulares: salario y condiciones de trabajo, siendo los principales temas a tratar la limitación de la jornada laboral, las libertades sindicales, el salario, el trabajo a destajo, las tercerizaciones en el sector, la recategorización, el seguro de desempleo en iguales condiciones que ael urbano y las contemplaciones de género.

En particular uno de los temas discutidos fue la incorporación del sector forestal en el tripartito rural, sosteniendo que este debía incorporarse a la negociación colectiva en el formato industrial, es decir, integrando el mismo consejo de salarios que los trabajadores de la madera. Los asalariados forestales tradicionalmente habían participado en negociaciones como parte de la industria de la madera y su incorporación en el sector rural se consideraba un retroceso, ya que se discutirían derechos en la práctica ya consagrados para ellos desde tiempo atrás. Para el Sindicato de Obreros de la Madera, los trabajadores forestales no son rurales, son industriales, por lo cual sus derechos no deben ser homologados a los de los asalariados rurales. Al respecto, la patronal y el Poder Ejecutivo consideraban que los trabajadores de la fase agraria de la forestación debían ser incorporados a la negociación en el marco del Consejo Tripartito Rural. Finalmente, quedaron comprendidos en el grupo 3 "Forestación (incluidos bosques, montes y turberas)" del Consejo Tripartito Rural.

En tercer lugar, desde su instalación, se plantearon ciertas condiciones en la conformación del Consejo de Salarios Rural, que podrían pensarse como desfavorables para los asalariados rurales y permitieron a los empleadores consolidar una estructura más cercana a sus intereses. El delineamiento y los contenidos para el consejo del sector rural marcaron una estructura que mantiene las desigualdades con el medio urbano y pauta, en parte, las relaciones entre empleadores y trabajadores, delimitando, por lo tanto, las posibilidades de modificación de las relaciones laborales imperantes en el campo. En el proceso, los trabajadores aceptaron sacrificar algunas de sus reivindicaciones para privilegiar la convocatoria y el funcionamiento del Consejo Tripartito Rural (Mascheroni, 2011).

Una consecuencia evidente del funcionamiento de los consejos de salarios fue el aumento de los salarios de los trabajadores rurales, primero a partir de la regulación del Poder Ejecutivo y luego mediante el laudo de los diferentes grupos y subgrupos. También se promovieron y reglamentaron la protección de las libertades sindicales y la acción sindical. La Ley de Fuero Sindical (2006) generó un importante cambio en el marco normativo de las relaciones laborales, proporcionando un elemento fundamental para generar un encuadre de promoción y respaldo de la actividad sindical (Mascheroni, 2011).

Y en cuarto lugar, Mascheroni (2011) identifica cuatro tipos de estrategias gremiales que permitieron fortalecer la acción sindical de los trabajadores. La primera fue la vía de la judicialización individual de los casos que violentan y no respetan las leyes establecidas. Un segundo camino fue el de propiciar los juicios por incumplimiento de la legislación laboral en aquellos lugares en los que los sindicatos tenían afiliados. Un tercer mecanismo era negociar las infracciones de manera colectiva con las patronales e intentar corregir la situación sin judicializar. Y una cuarta estrategia fue colocar en la opinión pública las situaciones de violación de los derechos laborales, mostrando principalmente los casos de abuso de poder e inclusive de violencia física hacia los trabajadores.

Cabe destacarse también otra ley que tuvo un impacto importante en el trabajo rural, la referida a la regulación de la subcontratación e intermediación de mano de obra (2007), que hace responsables en última instancia a las empresas madre que utilizan formas de intermediación laboral de la formalización del empleo y los aportes a la seguridad social de los trabajadores. En el medio rural, esta ley tuvo un fuerte impacto debido al vertiginoso aumento registrado desde la década de 1990 de las modalidades de intermediación laboral como forma de bajar los costos salariales, aumentar las ganancias y externalizar los conflictos (Riella y Mascheroni, 2015).

De acuerdo a Riella y Mascheroni (2015), este escenario marcó cambios significativos para los trabajadores rurales, pero no parece haber alterado significativamente las trabas impuestas por la organización del trabajo agrario a la sindicalización en el sector. En este sentido, las relaciones de fuerza siguen siendo extremadamente adversas para los trabajadores y sus sindicatos. Adicionalmente, el poder simbólico que ejercen las clases dominantes en el campo continúa inhibiendo la participación de los asalariados en los sindicatos y en reclamo de sus derechos. En síntesis, durante el período que se gestó entre 2005 y 2014 las organizaciones de los trabajadores vieron plasmada una serie de demandas históricas en términos de derechos y ciudadanía. En particular, para los asalariados rurales se identifica un conjunto de cambios normativos y jurídicos que, además de reconocer derechos, han sido elementos de comunicación y difusión que generaron un proceso de visibilidad pública. No obstante, de acuerdo a Pucci *et al.* (2012), si pensamos que los trabajadores rurales se incorporaron recientemente a los consejos de salarios y que muchos de los sindicatos que participan en la negociación se han formado recientemente, resulta comprensible que las organizaciones de trabajadores del sector rural tengan más dificultades para construir altos niveles de legitimidad que los sindicatos de la industria o de los servicios, que tienen una larga trayectoria de organización y participación en espacios de negociación salarial.

Otra etapa para el sindicalismo rural parece tomar forma a partir de marzo de 2020 cuando asumió el gobierno, luego de quince años de administraciones progresistas, una coalición de partidos políticos de impronta neoliberal (Partido Nacional, Partido Colorado y Cabildo Abierto). Este escenario, aún inexplorado, posiblemente constituya un nuevo hito en los modos de regulación del trabajo rural, marcando un proceso de retracción respecto al período gestado a partir de 2005, cuando se extendieron los derechos laborales a colectivos hasta el momento relegados.

2.4 El devenir de la expansión del capital en el agro uruguayo desde finales del siglo XX

Antes de introducirnos al análisis de las características de la expansión forestal y la consolidación del complejo forestal-celulósico a fines del siglo XX en el agro uruguayo, es oportuno marcar un breve recorrido con base en trabajos antecedentes de Riella y Mascheroni (2015; Riella *et al.*, 2020) sobre los cambios en los mercados de trabajo, las características de los factores institucionales que rodean estos procesos y su vínculo con las formas de expansión del capitalismo en el agro.

Klein (2014, citado por Riella *et al.*, 2020) remarca que las instituciones del mercado de trabajo son una de las determinantes principales de la calidad de los empleos en el medio rural. Asimismo, las

características del mercado de trabajo rural explican en parte las condiciones de pobreza de la población que vive y se emplea en estos espacios. Estas características están asociadas a múltiples debilidades en el diseño y la aplicación de las instituciones del mercado de trabajo, como el salario mínimo por categorías, la protección social, la sindicalización y las formas de contratación de la mano de obra, entre otras, y también a una serie de procesos laborales, como el trabajo infantil, la discriminación hacia las mujeres, las migraciones internas e internacionales y los mecanismos de certificación laboral de productos.

Para el análisis del mercado de trabajo, los autores identifican un primer momento de este proceso en la década de los sesenta, cuando comenzó el declive del modelo de sustitución de importaciones y el lento desmantelamiento del Estado benefactor, que se extendería, dictadura mediante, hasta fines de los setenta. Posteriormente, un segundo momento, a inicios de los ochenta, en el marco del estancamiento del agro, donde se comienzan a observar los efectos de las primeras medidas de liberalización y se inició un ciclo de reformas estructurales neoliberales cuyos impactos se irían profundizando hacia fines del siglo XX. El tercer momento en la conformación del actual mercado de empleo rural comenzó luego de la crisis de 2002 y se extendió hasta la segunda década del presente siglo, cuando se produjo un ciclo de crecimiento y un cambio en la orientación política del gobierno, la cual se mantuvo hasta 2020 (Riella *et al.*, 2020).

En el primer momento, comenzó la lenta transformación del mercado de empleo, que se había conformado en torno a la convivencia de la ganadería extensiva, demandante de poca mano de obra por hectárea, con la producción de mediana y pequeña escala en otros rubros que eran más intensivos en el uso de la fuerza de trabajo y se habían desarrollado gracias a la protección arancelaria del modelo de industrialización sustitutiva de importaciones. También en esta etapa comenzó una incipiente modernización en la producción de granos y cereales, a influjo de la revolución verde, que introduciría en el país cambios importantes en la forma de producir y organizar el trabajo. En estos años se inició un proceso de cambio técnico que impulsó la concentración de la tierra y el capital, elevando la productividad del trabajo y de la tierra mediante la mecanización de las actividades de labranza y de cosecha, aumentando de forma considerable los rendimientos por hectárea y por trabajador. Esto produjo una reducción de la fuerza de trabajo en las tareas agrícolas y generó dificultades para la sobrevivencia de la producción a pequeña escala con base familiar (Riella *et al.*, 2020).

Del lado de la fuerza de trabajo, se produjo una paulatina migración hacia las ciudades en busca de empleo, provocando una caída de la población rural, sobre todo de la asentada en los establecimientos rurales y en los centros poblados más pequeños (Riella *et al.*, 2020).

En términos institucionales, este primer momento de construcción del mercado de empleo agrario se caracterizó por una legislación laboral que privaba a los asalariados rurales de los derechos y beneficios ya consagrados para el resto de los trabajadores, privilegiando los intereses de los empresarios del sector (Riella y Mascheroni, 2015).

En el segundo momento, que se puede identificar en la construcción del mercado de empleo rural a partir de mediados de los ochenta, se ampliaron los procesos de desarrollo tecnológico, principalmente a raíz de la expansión de los rubros agroindustriales no tradicionales de exportación, impulsada por un proceso de “modernización conservadora”. En estos años, el sector agrario se caracterizó por un dinamismo relativo, designado como “estancamiento dinámico”. Este concepto hace referencia al hecho de que, si bien en esos años el crecimiento del producto bruto interno (PBI) agropecuario fue casi nulo, cuando se analiza por rubros se observan comportamientos diferentes: mientras el sector ganadero se encontraba en una situación de estancamiento, el sector agrícola se hallaba en expansión, principalmente a partir del crecimiento de la citricultura, el arroz, la cebada y la forestación. Este nuevo avance del capitalismo, ahora a través de la expansión de sectores altamente tecnificados, hizo que se produjera una drástica caída de la fuerza de trabajo necesaria para el sector agropecuario (Riella *et al.*, 2020).

Como efecto de estos procesos, se redujeron los puestos de trabajo en establecimientos rurales familiares, pero a menor ritmo, ya que la desvalorización de los activos en el sector —producto de los bajos precios de los *commodities* a nivel internacional— permitió que hubiera menor presión sobre los recursos naturales y, por tanto, las empresas familiares encontraron un refugio en rubros poco dinámicos, como la ganadería de cría (Riella *et al.*, 2020).

El empleo asalariado también sufrió una disminución en términos relativos, pero como contrapartida aumentó el cuentapropismo, puesto que en esta etapa se produjo una fuerte desregulación del mercado de trabajo, lo que trajo consigo el aumento de las tercerizaciones y la informalidad (Riella y Mascheroni, 2015).

El marco institucional, en este contexto, adquirió una nueva característica, ya que coincidió con el fuerte proceso de desregulación de la economía y de los mercados de trabajo. En estos años hubo

un avance y una consolidación de los gobiernos de orientación neoliberal, que promovieron una rápida y traumática globalización de la economía nacional de la cual el sector agropecuario no fue ajeno, produciendo un severo ajuste en el mercado de empleo al debilitar aún más el sistema de protección social existente en el medio rural y crear un marcado aumento de la desocupación (Riella *et al.*, 2020).

El tercer momento en la construcción social del mercado de empleo es el que comienza en la primera década del siglo XXI, marcado por un nuevo proceso de expansión capitalista en el sector. La característica particular de este escenario está dada por el fuerte dinamismo y el crecimiento de la producción de todos los sectores del agro, impulsados por la acelerada valorización de los productos primarios, la profundización de la globalización del sistema agroalimentario y la expansión de las cadenas de valor (Riella *et al.*, 2020).

Otros trabajos antecedentes también han arrojado luz sobre el nuevo escenario que se configura en el agro a partir de entonces. En un trabajo de 2008, Piñeiro y Moraes advertían que la serie de cambios que suceden en el agro a partir de finales del siglo XX es de tal magnitud que puede ser comparables con el alambramiento de los campos, que consagró la propiedad de la tierra y de los ganados. En la misma dirección, Carámbula y Oyhançabal (2019) mencionan que la expansión de rubros como la lechería, la soja y la forestación en un país tradicionalmente ganadero, el incremento de la productividad laboral mediante la incorporación de nuevas tecnologías (la siembra directa, los agroquímicos, la mecanización a gran escala y la incorporación de organismos genéticamente modificados), la financiarización del mercado de tierras asociada a la expansión de las sociedades anónimas en la compra de tierras y su extranjerización y la instalación de grandes cadenas de valor, como el caso de la producción forestal-celulósica generaron cambios en la estructura agraria y en el tejido social que modificaron los parámetros dentro de los cuales podía comprenderse su funcionamiento e idiosincrasia.

Estos cambios fueron acompañados por transformaciones en la estructura social agraria, lo cual se puede constatar al observar la reducción de los establecimientos agropecuarios y el peso de los distintos estratos sociales (Cardeillac y Juncal, 2017). El estrato de productores de menos de cien hectáreas fue el que más se redujo en términos absolutos, lo que da cuenta de un proceso de retracción de la producción familiar. No obstante, desde el año 2000 también hubo una reducción en términos absolutos del número de empresarios agrarios (Cardeillac y Juncal, 2017), lo cual generó cambios cuantitativos y cualitativos en la concentración de la tierra (Oyhançabal y Narbondo, 2019).

Paralelamente a este proceso de reducción de los establecimientos agropecuarios, se produjo un crecimiento de los asalariados rurales por sobre otras categorías ocupacionales, como los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores familiares no remunerados y los patrones, lo cual provocó que en la década del 2000 los asalariados superasen cuantitativamente a los otros estratos sociales (Cardeillac y Juncal, 2017).

Oyhantçabal y Sanguinetti (2017) muestran que esta serie de cambios sucedió en sintonía con un proceso expansivo del sector, ligado a los altos precios internacionales de los productos agrarios, que permitió en el período 2004-2013 un aumento sustantivo del valor agregado bruto agropecuario y una mayor captación de excedente por parte de capitalistas y terratenientes.

Una de las particularidades del crecimiento del sector en el período, fue la variación en la composición sectorial de su PBI a consecuencia de la expansión de nuevos rubros, como la forestación y la soja, que en 2011 ocuparon 2617 millones de hectáreas, 16% de los 16,36 millones de hectáreas agropecuarias (DIEA-MGAP, 2014, citado por Oyhantçabal y Sanguinetti, 2017:115). En tanto, a partir del año 2014, cuando se inició el período de estancamiento o recesión, los capitalistas y terratenientes comenzaron a ver afectada su participación absoluta de la captación de excedente (Oyhantçabal y Sanguinetti, 2017).

Riella *et al.* (2020) advierten que este contexto económico también se ve reflejado en el mercado de empleo. El peso de la población económicamente activa (PEA) agraria tiende a decrecer en el período: en el año 2006 representa un 10,9% de la PEA, mientras que en el año 2018 es un 8,6%. Este proceso de reducción del peso del empleo agrario en el país no es novedoso, pero se profundiza en esta década. No obstante, esta disminución de la PEA agraria se dio sin una reducción del alto nivel de asalarización de la fuerza de trabajo rural, lo que podría estar indicando un aumento en la productividad del trabajo de los asalariados que acompañó la aplicación de nuevas tecnologías, que también contribuyeron de manera importante a los aumentos de productividad del sector.

Carámbula y Oyhantçabal (2019) hablan de un proceso de proletarización contemporánea del agro uruguayo que comenzó en la década de 1960 y se intensificó en los últimos veinte años, lo cual expresa una tendencia típica del desarrollo capitalista, donde el crecimiento de la productividad laboral toma forma en la concentración y centralización de capital y en la generalización del trabajo asalariado. Esto supuso la introducción constante de nueva tecnología que permitiese elevar la productividad, incrementar la escala y mejorar la competitividad de las empresas más eficientes,

que, de este modo, reducen sus costos individuales y desplazan a las empresas rezagadas en el proceso de innovación.

En el plano institucional, este período se caracterizó por el cambio en la orientación general de las políticas públicas dirigidas al mercado de empleo, ya que los entrantes gobiernos progresistas comenzaron a desandar los procesos de desregulación del mercado de trabajo, a fortalecer los servicios de protección social y a formular políticas públicas para el reconocimiento de los asalariados rurales y sus organizaciones. Este escenario impactó en la conformación de los mercados de empleo, en los cuales la expansión produjo un aumento considerable de la oferta de trabajo en el sector, pero, a la vez, fue emergiendo un nuevo marco institucional por medio del cual el Estado implementó un modelo de relaciones laborales más regulado y con negociación colectiva (Riella *et al.*, 2020).

Riella *et al.* (2020) proponen observar los efectos del nuevo marco de regulación laboral a partir de la evolución de la formalización del empleo agrario, de los ingresos salariales y de la jornada de trabajo con base en información de las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) de 2005 a 2018.

Respecto a la evolución de la formalización del empleo agrario según si realizan aportes a alguna caja de jubilaciones por su trabajo, se registra un aumento hasta el año 2015, pasando del 68,6% en 2006 al 78,8%. En los años siguientes, se produce un descenso en la proporción de asalariados agrarios con empleos formales, que al final del período se ubica en el 74%. Es decir, de acuerdo a los datos presentados por los autores, en los últimos años se da un quiebre en la tendencia de crecimiento de la formalidad laboral registrada a partir de los cambios en la regulación del mercado laboral y aumenta levemente la proporción de asalariados con empleos informales.

En lo que refiere a los ingresos, advierten que el mayor aumento se registra entre los años 2011 y 2012, mientras que el año 2015 marca un punto de inflexión a partir del cual el salario real detiene su crecimiento y luego se estabiliza. Ello se explica principalmente por un aumento de la inflación y un contexto de ralentización del empleo e incremento de los niveles de desocupación a nivel nacional. Si bien se desacelera el aumento de los salarios reales, aún continúan a niveles muy superiores a los del año 2006.

Al observar los niveles de pobreza de los asalariados agrarios —medidos según la línea de pobreza—, los autores afirman que disminuyeron de manera sustantiva en el período (2005-2018), pasando de 29,8% a 5,9% en doce años, lo cual va en consonancia con la evolución de la pobreza

a nivel nacional. Esto indica que en el período el aumento sostenido de los ingresos salariales permitió a los asalariados agrarios lograr una mayor satisfacción de sus necesidades básicas. Además del aumento de los salarios reales, también es necesario señalar el efecto de las políticas sociales y sus transferencias monetarias, que se incrementaron de forma importante durante todo el período.

Otro aspecto que destacan como una de las principales conquistas de los asalariados agrarios en el período fue la fijación de una jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Al respecto, la proporción de quienes tienen una jornada laboral que excede las 48 horas semanales se reduce sistemáticamente en el período, pasando de 39,7% a 10,4%. El descenso en la proporción de asalariados con una jornada mayor a las 48 horas indica una mejora sustantiva en uno de los principales aspectos de las condiciones de trabajo.

Por su parte, Carámbula y Oyhantçabal (2019) también afirman que una de las particularidades del proceso contemporáneo de proletarización del agro uruguayo es la fuerte expansión salarial y la conquista de derechos largamente postergados, a los que desde 2005 accedieron los asalariados rurales, iniciándose un proceso de formalización de las relaciones laborales. Además, la fuerte expansión del valor agregado bruto agropecuario entre 2003 y 2015 generó condiciones más propicias para la subida de salarios (Oyhantçabal y Sanguinetti, 2017). Esta expansión fue dinamizada por la expansión de las cadenas globales de valor que, entre otros aspectos, exigió el cumplimiento de normativa internacional para la comercialización de los productos. Por otro lado, también fueron claves las políticas públicas orientadas a formalizar las relaciones laborales en el sector (Carámbula *et al.*, 2012).

De acuerdo a los autores, uno de los indicadores que grafican este proceso es el incremento del salario real agropecuario, que subió un 78% en términos reales entre 2006 y 2017. Para esta alza fue fundamental la instalación en 2005 por la primera vez en la historia nacional de los consejos de salarios para el trabajo agropecuario, lo que promovió una fuerte subida de los salarios mínimos del sector (Castiglia, 2018).

Los impactos del incremento salarial referido pueden observarse en la reducción de los asalariados agrarios que se encuentran por debajo de la línea de pobreza (LP) y con necesidades básicas insatisfechas (NBI). Con base en los trabajos de Cardeillac *et al.* (2015) y Castiglia (2018), se puede observar que la pobreza entre los asalariados agrarios disminuyó de 34,7% a 5,4% entre 2006 y 2016, una reducción superior al promedio de los ocupados de la economía que, en el mismo

período, cayó del 26,1% al 5,8% (Carámbula y Oyhantçabal, 2019). Los autores realizan algunas precisiones respecto al modo en que se mide la LP en Uruguay, donde se utilizan tres líneas diferentes según el lugar de residencia (Montevideo, interior y población rural dispersa), de forma que la disminución registrada por las estadísticas está influida por la residencia y no solo por la mejora salarial

De acuerdo a Carámbula y Oyhantçabal (2019), otro indicador asociado a los procesos mencionados es la reducción de la precariedad laboral asociada al incremento de la formalización en la seguridad social (Banco de Previsión Social [BPS]). Una forma de aproximarse a esto mediante los datos de la ECH es observar que el no registro en la seguridad social pasa de un 23% en 2008 a un 29% en 2016. De todos modos, en dicho período los asalariados del resto de la economía registraron una caída mayor, de 26% a 15%, al tiempo que tuvieron un menor nivel absoluto de informalidad (Castiglia, 2018).

Según Castiglia (2018), es válido afirmar que 2010 fue el pico de ocupación del sector agropecuario, mientras que luego se observa una retracción en la cantidad de personas ocupadas en él. Esto contrasta con la evolución del PBI agropecuario, que registró un incremento acumulativo anual de 1,7 % en el período 2006-2014.

Si, en cambio, se utilizan los registros administrativos de BPS, el promedio anual 2016 de la cantidad de puestos cotizantes totales de la actividad privada según afiliación rural es de 152.200 puestos (patrones y dependientes), lo que supone una reducción de 3,8 % respecto al año anterior. Esta cifra es superior a la obtenida por la ECH. Las diferencias en los guarismos se deben a que el BPS contabiliza puestos de trabajo y no personas, a errores propios de la ECH (todas las encuestas presentan un margen de error) y al costo relativamente bajo de la aportación rural a la seguridad social respecto a los beneficios que brinda, que podría inducir la inclusión como cotizantes a integrantes del hogar vinculados al agro o a otras personas que no trabajan efectivamente en el sector.

Al analizar los puestos cotizantes al BPS y la cantidad de ocupados rurales estimada a partir de la ECH (2008-2016), se observa que ambas estimaciones tienden a la baja durante el período considerado: según el BPS, se pierden 26.300 puestos y, según la ECH, la cantidad de ocupados rurales desciende en aproximadamente 26.700 personas.

Esto también se evidencia en la evolución de los cotizantes totales al BPS desde 1996 a 2016, percibiendo la tendencia a la baja precrisis económica de 2002 (de 1998 a 2002), para crecer luego con la recuperación económica nacional y la tendencia a la baja de los últimos años, primero más suave (de 2008 a 2011) y luego más acentuada (de 2011 a 2016).

Lo expuesto hasta el momento con base en investigaciones antecedentes pone de manifiesto que las condiciones económicas y productivas a nivel nacional y del sector agropecuario en particular, en un marco de ampliación de la regulación laboral, permitieron efectivamente mejorar las condiciones salariales y laborales de los trabajadores mientras la actividad económica se encontraba en expansión. De acuerdo a Carámbula y Oyhançabal (2019), la evolución de los indicadores seleccionados permite también ubicar un punto común de corte a partir de 2010, cuando las tendencias en la mejora de las condiciones de trabajo comienzan a ceder y dan lugar a un estancamiento o retroceso de los logros obtenidos en los años del ciclo de crecimiento.

La evidencia empírica presentada por los autores da cuenta de cómo en los primeros quince años de gobiernos progresistas se creó una red de contención institucional que protege las conquistas de los asalariados, aun en un período de reducción relativa del excedente agrario y de aumento de la puja por su redistribución. También se constató la doble función de esta institucionalidad laboral, es decir, que permite que las condiciones laborales mejoren en los ciclos de expansión y también, de manera anticíclica, parece amortiguar los efectos negativos sobre los trabajadores en los períodos de menor crecimiento y dinamismo, dado que la masa salarial total no se ve reducida, al menos en estos primeros años de recesión (Oyhançabal y Sanguinetti, 2017).

A partir de 2015, luego de una “década de oro”, el crecimiento del PBI agropecuario muestra un estancamiento al final del período, entre 2015-2019. En 2015 el PBI agropecuario es -1,8% en relación con el año anterior; en 2016, 3,1%; en 2017, -1,5%, en 2018, 0,9%; y en 2019 se estima en -0,4%. Como corolario, las exportaciones agrícolas también muestran un descenso al final del período. El contexto internacional mencionado, sumado a la prolongada sequía (verano 2017-2018), que provocó una reducción de las exportaciones, en particular de soja. El descenso del valor de las exportaciones fue compensado en parte por el fuerte aumento del precio mundial de la celulosa (Cortelezzi, 2018, citada por Riella *et al.*, 2020).

Estas circunstancias generaron en los últimos años del período una mayor puja redistributiva por el reparto del excedente generado en el agro y el aumento de la conflictividad entre los empresarios y el gobierno, particularmente a la hora de la fijación de los incrementos salariales anuales, que

fueron aprobados sin la presencia de las organizaciones empresariales en 2016 y 2017. Particularmente, en el año 2018 se destaca la emergencia del Movimiento Ruralista Un Solo Uruguay, que representa a la fracción de la burguesía nacional rural. Los popularmente llamados “autoconvocados” colocaron como uno de sus ejes centrales el costo del trabajo y el exceso de regulación laboral como factores que atentan contra la rentabilidad del sector. Se unificaron bajo viejas consignas de la burguesía nacional rural, retomando reclamos tradicionales de las gremiales rurales, como bajar el gasto y el ingreso público, incluyendo las tarifas públicas y de las políticas sociales, y dejar de interferir en los asuntos de las empresas (Riella *et al.*, 2020).

En el año 2019, las gremiales rurales se retiraron definitivamente los consejos de salarios — subgrupo de Ganadería y Agricultura— alegando la “inflexibilidad” del MTSS para la determinación de los incrementos salariales. Ello se produjo en un contexto más general de cuestionamiento de las políticas laborales por parte de las gremiales empresariales, que llevó a que presentaran un reclamo ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para que revisase la ley de negociación colectiva del país.

En 2020, un hito ineludible fue la declaración de la emergencia sanitaria en el país en marzo de 2020 a causa de la pandemia causada por el COVID-19. Dicho evento de carácter global ha incidido directamente sobre las economías locales y en los indicadores de empleo pueden observarse parcialmente los impactos generados.

En un documento publicado por OPYPA-MGAP en 2020, *Empleo en el sector agropecuario: situación 2019 a partir de las Encuestas Continuas de Hogares e impactos preliminares del COVID-19*, se presenta una serie histórica del empleo agropecuario a partir de las ECH de 2014 a 2019. Los puestos de trabajo del sector agropecuario se estimaron en unos 140.000 en 2019, lo cual supone alrededor de 20.000 menos respecto a 2014, cuando se registró el máximo de ocupación en la economía. Estos datos parecen ir en la misma dirección que los presentados por Riella *et al.* (2020), donde, aún sin los efectos de la emergencia sanitaria a causa del COVID-19 sobre el empleo, se advertía sobre un descenso del empleo formal en el sector agropecuario a partir de 2015, cuando la actividad económica entró en recesión, situación que evidentemente se vería agravada a partir de marzo de 2020.

De acuerdo al documento referido, el sector forestal ha sido de los más dinámicos, tanto en actividad como en creación de empleos, en una mirada de mediano plazo. Sin embargo, los niveles

de ocupación en los últimos cinco años parecerían haberse estabilizado en torno a los 12.000 puestos de trabajo.

La dinámica de la pandemia de COVID-19 generó a nivel mundial una combinación de *shocks* externos e internos de oferta y demanda, que los principales organismos internacionales estiman que será la causa de la mayor crisis económica y social del mundo en décadas, con efectos muy negativos en el empleo, los niveles de pobreza y la distribución de ingresos. Uruguay no se mantuvo ajeno a la incidencia de la pandemia y la emergencia sanitaria tuvo un fuerte impacto en la actividad agropecuaria, ya que determinó una interrupción prácticamente generalizada en todos los sectores productivos para mantener las condiciones de distanciamiento social indicadas por las autoridades nacionales (OPYPA-MGAP, 2020).

En este contexto, los beneficiarios de subsidios por desempleo aumentaron considerablemente: en marzo de 2020 ascendieron a 117.944 desde un promedio mensual que se ubicó en torno a 45.600 en el año móvil cerrado a febrero de 2020. Esto implica que solo en el mes de marzo se registraron 82.785 nuevas altas, esto es, algo más de 72.000 altas por encima de las 10.700 que se contabilizaron mensualmente en promedio en el último año. La participación de las actividades agropecuarias en el total de altas registradas en marzo de 2020 fue de 2%. El bajo impacto del sector agropecuario en el conjunto de los subsidios por desempleo puede deberse a que estas actividades presentan una menor intensidad en el uso del recurso humano en comparación con otras y a que son realizadas en general en el medio rural y a cielo abierto, lo que permite un mayor cumplimiento de las medidas de distanciamiento físico por parte de quienes las realizan (OPYPA-MGAP, 2020).

2.5 La expansión del sector forestal-celulósico maderero en el agro uruguayo

Para comprender la expansión del complejo forestal-celulósico en Uruguay con las dimensiones que hoy conocemos es necesario partir de algunos cambios en materia político-institucional que pueden rastrearse hacia fines del siglo XX. El primer impulso de lo que ha sido una transformación sustantiva del sector y su modelo de desarrollo puede ubicarse en la década de los sesenta, cuando comienzan a visualizarse los primeros intentos de una política pública referida a la producción forestal en el país. En el año 1968, se creó la primera Ley Forestal, mediante la cual se declararon de interés nacional la defensa, el mejoramiento y la ampliación de la forestación y de la industria conexas. Esta primera etapa del desarrollo forestal estuvo orientada a abastecer la demanda interna,

principalmente de madera para su uso como combustible, la función protectora de cultivos, suelos y agua, y el uso del monte como sistema de recreación y turismo (Piñeiro *et al.*, 2014).

Sin embargo, es en la ley de 1987 (Ley 15.939) donde puede ubicarse el punto de inflexión en materia de producción forestal. Esta norma tuvo como principal objetivo la promoción de las plantaciones artificiales para uso industrial (fundamentalmente para la producción de pulpa de celulosa) y la protección del monte nativo. La política forestal se sustentó en cuatro incentivos previstos por la ley. En primer lugar, se brindó un subsidio a las plantaciones. El segundo incentivo fue la exoneración de tributos fiscales a la superficie con plantación forestal. El tercer elemento que se incluyó fue la creación de líneas y sistemas de créditos blandos específicos para estas inversiones. El cuarto incentivo fue la exoneración de aranceles de importación a los bienes de capital e insumos. La nueva política actuó como plataforma para el incentivo de inversiones extranjeras y nacionales extrasectoriales (no agrícolas), las cuales, con diversas modalidades y diferentes objetivos, fueron definiendo y caracterizando una nueva etapa forestal en el país que se extiende hasta la actualidad (Piñeiro *et al.*, 2014).

En lo que refiere al área plantada, a partir de la promulgación de la segunda ley forestal se pasó de 26.000 hectáreas durante el primer año de vigencia de la ley a superar el millón de hectáreas en la actualidad. Este crecimiento exponencial evidencia la consolidación en el país de una nueva estructura agraria, situando a la forestación dentro de los rubros productivos con mayor superficie destinada.

Al observar los datos presentados por DIEA-MGAP (2015) con base en los censos agropecuarios (1990, 2000, 2011), se constata que el incremento del área dedicada a forestación es responsable —junto con la agricultura— de los cambios más importantes en la matriz productiva del agro uruguayo. De acuerdo al censo de 2011, la superficie de uso forestal era de 1.071.000 hectáreas, como consecuencia de un aumento del 62% en los últimos diez años registrados.

Tabla 6. Uso del suelo en 1990, 2000 y 2011 (miles hectáreas y %) y variación entre años

Uso del suelo	Miles de hectáreas			Variación (miles hectáreas)		%			Variación (en %)	
	1990	2000	2011	2000-1990	2011-2000	1990	2000	2011	2000-1990	2011-2000
Total	15.804	16.420	16.357	616	-63	100	100	100	0,4	-0,4
Dedicado a										
Ganadería	14.589	14.727	13.396	138	-1.331	92	90	82	1	-9
Agricultura	693	673	1.604	-20	931	4,4	4,1	10	-2,9	138,4
Forestación	186	661	1.071	475	410	1,2	4	7	255	62
Otros usos	336	359	286	23	-73	2,1	2,2	2	7	-20

Fuente: DIEA-MGAP (2015), según censos agropecuarios 1990, 2000 y 2011.

DIEA-MGAP (2021) señala que la superficie efectiva forestada asciende a 1.079.160 hectáreas, según la Cartografía Forestal realizada entre 2017 y 2018 por la Dirección General Forestal del MGAP. La normativa vigente establece una superficie de prioridad forestal que alcanza a 3.860.000 hectáreas, es decir, casi una cuarta parte del total del área agropecuaria del país. Al tomar en cuenta dicho valor de referencia, puede esperarse que el área plantada siga creciendo y que el modelo forestal continúe desarrollándose.

El tipo de suelo, el clima y la distancia a los puntos de salida de la producción tienen incidencia en las características de las plantaciones forestales. Estas dimensiones dividen al país en tres regiones de acuerdo a criterios establecidos por la Dirección General Forestal:

- Región sur-este: departamentos de Colonia, Flores, San José, Florida, Canelones, Montevideo, Lavalleja, Maldonado y Rocha.
- Región centro-norte: departamentos de Artigas, Rivera, Tacuarembó, Durazno, Cerro Largo y Treinta y Tres.
- Región litoral-oeste: departamentos de Salto, Paysandú, Río Negro y Soriano.

Según datos de la DIEA-MGAP (2021), en la región centro-norte es donde se concentra la mayor cantidad de superficie efectiva forestada (466.797 hectáreas), y es en los departamentos de Río

Negro (161.629 hectáreas) y Rivera (137.605 hectáreas) donde existe mayor superficie efectiva forestada en el país.

Tabla 7. Superficie efectiva en hectáreas de uso forestal, por regiones

Región	Hectáreas
Litoral oeste	330.935
Sur	281.427
Centro-norte	466.797
Total	1.079.159

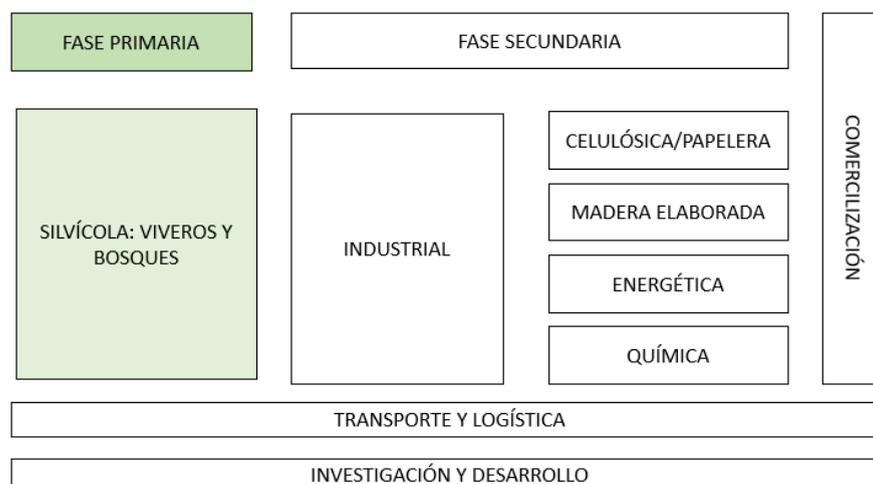
Fuente: Elaboración propia con base en DIEA-MGAP (2021).

El sector forestal en Uruguay está compuesto por distintas actividades especializadas en determinados productos. A grandes rasgos, pueden diferenciarse: a) la cadena celulósica-papelera (incluye madera rolliza sin tratar, chips, pasta de celulosa, papel, cartón, etc.); b) la transformación mecánica: productos elaborados (madera rolliza tratada, madera aserrada, tableros, carpintería de obra, muebles, etc.); y c) la energética (leña, *pellets*, electricidad para biomasa, etc.)

A su vez, estas actividades se insertan en distintas fases que conforman el sector:

1. Primaria o agraria: comprende la producción del material reproductivo y plantas en viveros, la implantación y tratamientos silvícolas intermedios de los bosques y la cosecha.
2. Secundaria o industrial: comprende las actividades de transformación de la madera realizadas en diversas cadenas, incluida la comercialización.
3. Logística, transporte y servicios profesionales asociados: la industria uruguaya de productos forestales se compone de grandes empresas integradas verticalmente, que abarcan la actividad agraria, la actividad industrial y los procesos intermedios hasta la comercialización final de los productos (Uruguay XXI, 2019).

Figura 1. Actividades relacionadas con el sector forestal



Fuente: Uruguay XXI, 2019.

En la fase secundaria-industrial se bifurcan dos cadenas centrales, la celulósica y la de aserraderos. Estos dos modelos surgieron como alternativas para abastecer a las cadenas forestales que fueron apareciendo y cambiando a inicios del siglo XXI. La exportación de madera fue la base y la primera forma en la que el sector forestal ingresó al mercado internacional de comercialización de productos forestales. La exportación de madera, que en principio era para celulosa, se fue reduciendo a medida que se localizaron en el país las plantas de celulosa (Uruguay XXI, 2019).

La industria de transformación mecánica se compone de aserraderos. De acuerdo a la encuesta realizada por la Dirección Forestal en 2017, existen alrededor de 65 aserraderos de diverso porte ubicados en tres zonas: Tacuarembó-Rivera, Paysandú y zona metropolitana. La primera de ellas es la más dinámica y la que tiene mayor capacidad productiva (574.065 m³). Los más importantes de dicha zona son: URUFOR, Fymnsa, Tingelsur y JCE, ubicados en Rivera, y Lumin (ex Weyerhaeuser) y Frutifor ubicados en Tacuarembó (Uruguay XXI, 2019).

Como otras industrias del sector, los aserraderos han sido fuertemente desafiados por la demanda de madera de eucalipto de las plantas de celulosa. Muchos de ellos han iniciado un proceso de modernización de sus procesos productivos y aquellos que persisten son fundamentalmente los que cuentan con plantaciones propias. Los aserraderos que procesan pino han tenido menos desafíos, ya que el suministro de madera de pino es varias veces mayor que la demanda y, además, muchos de ellos son también propietarios de sus plantaciones (Uruguay XXI, 2019).

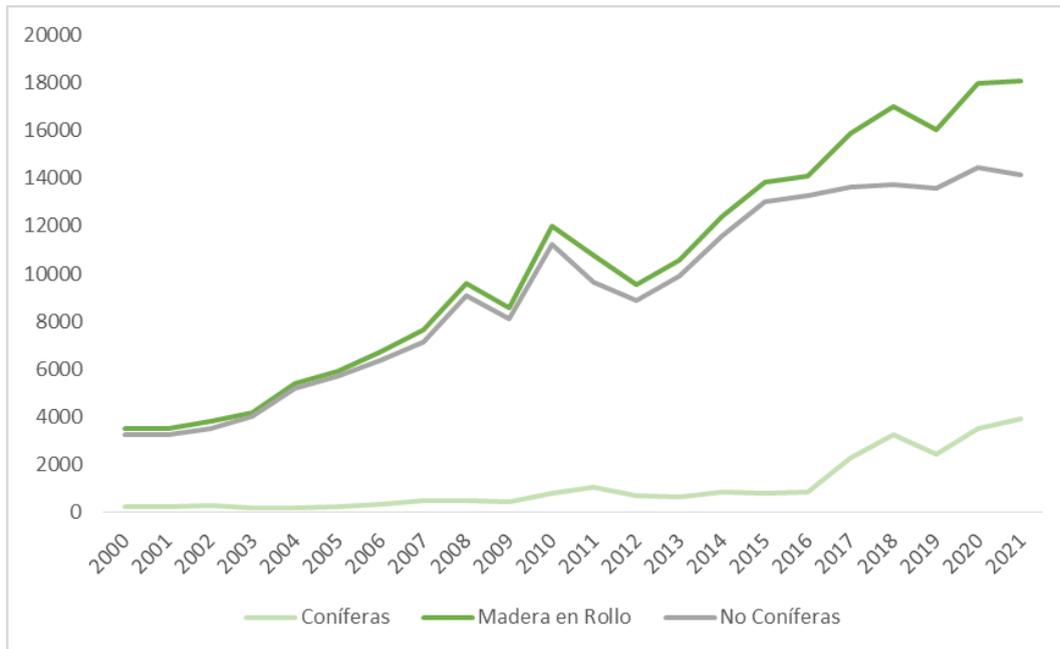
La instalación por parte de empresas multinacionales de plantas de producción de celulosa ha terminado por consolidar el sector forestal en el país. En 2007, comenzó a producir y exportar la planta de producción de celulosa de la empresa Botnia, instalada en Fray Bentos. En 2009 UPM adquirió las acciones de Botnia y amplió su capacidad productiva de 1,1 millones de toneladas de celulosa a 1,2 millones en 2013, y a 1,3 millones en 2014. En 2014 comenzó a funcionar la empresa Montes del Plata en Conchillas, departamento de Colonia, alcanzando su nivel de producción de proyecto de 1,3 millones de metros cúbicos en 2015 (Uruguay XXI, 2019).

Ambas plantas trabajando a su capacidad máxima, consumen casi 9,5 millones de toneladas de madera por año, que se transforman en 2,6 millones de toneladas de pulpa. La cadena de la producción de celulosa explica en la actualidad en el entorno de 1.650 millones de dólares en exportaciones, lo cual, a su vez, representa el 77% del valor de las exportaciones del sector forestal (Uruguay XXI, 2019).

En la actualidad se encuentra en proceso de construcción una nueva planta de celulosa de UPM en Centenario, departamento de Durazno, cuya finalización se estimaba para inicios de 2022, pero aún sigue en proceso. De acuerdo a Uruguay XXI (2019), esta tercera planta tendrá una capacidad de producción de 2,1 millones de toneladas, similar a la suma de la de las dos plantas ya instaladas.

De acuerdo a un informe del Instituto Cuesta Duarte (2021), del PIT-CNT, el sector forestal es uno de los sectores considerados dinámicos de la economía. La producción de madera en su fase primaria evidencia un crecimiento a lo largo de los últimos veinte años, vinculado a la expansión de la cadena forestal-maderero-celulósica en el país. Incluso en el año 2020, marcado por la pandemia, la producción creció. En 2019 la extracción total tuvo una reducción de 5,6% respecto al año anterior, pero al año siguiente se registró una expansión de 12,1% en la comparación anual. De esta forma, 2020 y 2021 son los años de mayor extracción histórica, con casi 18 millones de metros cúbicos en ambos años.

Gráfico 1. Extracción de madera en rollo 2000-2020 en miles de m³



Fuente: Elaboración propia con base en Dirección General Forestal-MGAP, 2022.

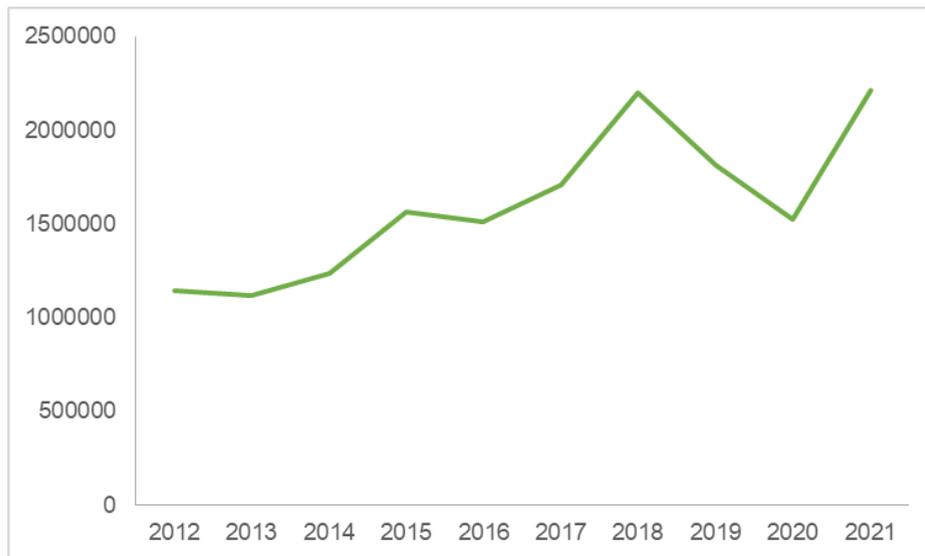
En el mismo informe (Instituto Cuesta Duarte-PIT-CNT, 2021), con base en datos de URUNET, se menciona que las exportaciones de madera y sus manufacturas se incrementaron en el año 2020 respecto al año anterior. Al considerar el año móvil que va de julio de 2020 a junio de 2021, las ventas al exterior fueron superiores que en los cinco años calendario anteriores, superando los niveles prepandemia. Por tanto, al tratarse de un sector con una fuerte inserción exportadora, la evolución de las ventas al exterior resulta una buena aproximación de la evolución de la actividad sectorial.

Los datos de la Dirección General Forestal-MGAP para 2022 presentan esta misma tendencia en las exportaciones del sector. El aumento de las exportaciones en valor fue de un 31% superior respecto al año 2020. Este incremento se explica por varios motivos referentes a los principales productos de exportación, entre ellos:

- 1) Aumento de las exportaciones de chips (explicado por los mayores volúmenes comercializados) por reapertura del mercado europeo (principalmente Portugal), y apertura del mercado chino.

2) Aumento del precio de la tonelada de pulpa de celulosa, pasando en términos promedios de aproximadamente 410 U\$S/ton al año 2020 a 580 U\$S/ton al año 2021. Por lo que el incremento no se debió a mayores volúmenes exportados sino al valor del producto. (Dirección General Forestal-MGAP, 2022: 37)

Gráfico 2. Exportaciones de madera y sus manufacturas. En miles de dólares corrientes



Fuente: Instituto Cuesta Duarte (2021) con base en datos de URUNET.

En un documento de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) del 2018, se indica que el nivel de exportaciones del sector lo había colocado en el segundo lugar —detrás del sector cárnico— y sumó un 18% de todos los bienes exportados por el país, con casi el 80% correspondiente a la celulosa, principalmente con destino a China, Estados Unidos, Argentina y Turquía. Por otro lado, Uruguay importó 180 millones de dólares, mayoritariamente por concepto de papel y cartón.

Otro aspecto a considerar en este escenario es la cuestión del empleo en el sector, que ha transversalizado la discusión en nuestro país respecto a la consolidación de la cadena forestal-celulósica. En su fase agraria, las comparaciones están dadas con relación al modelo productivo que desplaza, ya que las tierras declaradas de aptitud forestal son tierras tradicionalmente ocupadas por la ganadería. También se ha especulado respecto a la generación de empleo en la fase de industrialización, a partir de la elaboración del subproducto de pulpa de celulosa.

En la actualidad, con dos plantas de celulosa en funcionamiento, es posible tener una perspectiva más precisa al respecto. De acuerdo a datos de la DIEA-MGAP (2021), con base en el empleo declarado al BPS, en 2021 el sector generó 16.754 empleos directos, tanto en la fase agraria como en la producción industrial. Casi la mitad correspondió a la primera fase y el resto a la industrial, con tres cuartos de estos empleados dentro de la rama de la transformación mecánica y el cuarto restante en la de la transformación química.

Tabla 8. Empleos en las distintas fases del sector

	2007	2021
Silvicultura y actividades relacionadas	4423	4.404
Extracción de madera	3913	2.190
Recolección de productos forestales diferentes a la madera	13	16
Servicios a la forestación	47	1.737
Chipeado, aserradero y cepillado de madera	2.653	2.689
Fabricación de productos de madera	582	1.301
Fabricación de muebles de madera	1513	2.180
Fabricación de papel y cartón	2170	2.237

Fuente: Dirección General Forestal-MGAP (2022)

Gráfico 3. Mano de obra cotizante en el BPS. Promedio anual 2007-2022



Fuente: Dirección General Forestal-MGAP, 2022.

De acuerdo a la Dirección General Forestal-MGAP (2022), con base en datos de mano de obra cotizante en el BPS, desde el año 2015 se registra un descenso de la mano de obra empleada directamente en el sector forestal. Respecto al año 2019, el descenso representó un 3,3%, el cual se explica fundamentalmente por la baja de los cotizantes en la fase silvícola (5,5%). En 2021, se registra un aumento de 3% de la mano de obra empleada directamente en el sector forestal en relación con el año 2020, lo cual se explica por la alta participación de los cotizantes tanto en la fase silvícola como en la fase industrial.

En estudios antecedentes, se advertía que posiblemente el trabajo registrado sea solo una parte del total del trabajo empleado en su fase agraria. En esta línea, Piñeiro (2008) señala que el trabajo zafral no registrado alcanza al menos un 10% del trabajo empleado en el sector agropecuario total, estimando para el año 2006 que en las localidades de menos de 5000 habitantes un 21% del empleo que generaba la forestación lo realizaba en condiciones de zafralidad. En este sentido, Carámbula y Piñeiro (2006) señalaban que el Censo General Agropecuario del año 2000 indicaba que un 3,4% de los jornales zafrales empleados por el agro uruguayo era contratado en forma directa por las empresas forestales. En consecuencia, para los autores, la cuantía del trabajo empleado en la forestación amerita un reconocimiento del sector en el ámbito del trabajo agropecuario y en especial una consideración como fuente de trabajo alternativa a los rubros tradicionales.

Sobre estos datos, es pertinente introducir la perspectiva que considera la calidad del empleo, particularmente en la fase agraria de la cadena. Esta cuestión ha sido ya analizada en una serie de estudios antecedentes (Piñeiro, 2008; Carámbula y Piñeiro; 2006; Riella y Mascheroni, 2009; Menéndez, 2015; Mascheroni, 2011; Pucci *et al.*, 2012) que, a grandes rasgos, enfatizan sobre el carácter precario del empleo, signado por la alta inestabilidad y por los ingresos insuficientes. En este sentido, no es nuevo que el empleo en el medio rural sea inestable, sin embargo, también se advierte que a pesar de que la mayoría de los contratos de empleo son a término, con la excepción de algunos operarios de las máquinas cosechadoras que las empresas forestales contratan de forma directa, los trabajadores indirectos logran obtener cierta permanencia en el rubro. Esta se conforma a partir del encadenamiento de tareas a término, lo cual es posible por la alta demanda de madera generada fundamentalmente por las plantas de celulosa instaladas en el país.

Sobre la calidad del empleo en el sector forestal, Mascheroni (2011) plantea la existencia de un proceso de formalización del trabajo asociado a dos fenómenos. Por un lado, la formalización se encuentra ligada a las exigencias que las empresas madre imponen a los contratistas de mano de obra respecto al manejo de la fuerza de trabajo. Este eslabón en la organización del trabajo cumple una función central como reclutador de la fuerza de trabajo y contraparte de la relación laboral de los trabajadores del sector, teniendo en cuenta que una alta proporción del trabajo agrario (no mecanizado) es tercerizado a empresas que operan en el sector con dicha finalidad. El impacto de este proceso ha sido aún escasamente investigado, asunto que será parte del proceso de esta investigación, dado que es posible pensar que el proceso de formalización es una dimensión que se encuentra asociada a las condiciones de posibilidad para la emergencia de determinadas formas de resistencia de los trabajadores del sector.

Por otro lado, tal como se ha presentado anteriormente, en el año 2005 fueron convocados por primera vez en la historia del país los consejos de salarios rurales, abriendo espacio para la negociación colectiva, reclamo de largo aliento entre los asalariados rurales. Los trabajadores forestales fueron convocados ese año a las negociaciones y fueron uno de los grupos con mejor funcionamiento en la primera ronda, logrando ciertos avances en torno a los salarios mínimos por categoría y en aspectos no monetarios.

Respecto a la organización sindical de los trabajadores forestales, estos se nuclean en el Sindicato de Obreros de la Industria de la Maderera y afines¹⁰ (SOIMA), donde se agrupan los trabajadores de

¹⁰ El SOIMA integra la central única de trabajadores del Uruguay, el PIT-CNT.

la industria forestal (aserraderos y carpinterías) y los de la fase agraria de la forestación, siendo uno de los más antiguos del país, fundado en 1907. De acuerdo a entrevistas realizadas a delegados sindicales en 2021, el total de afiliados al SOIMA es de aproximadamente 1.000 trabajadores, lo cual representa un 14% de los trabajadores considerando que los últimos datos sobre empleo estiman aproximadamente en 14.000 (Dirección General Forestal-MGAP, 2022) a los trabajadores del subsector forestal, viveros y aserraderos.

Algunos cambios de coyuntura política e internos en cuanto a la composición del sindicato han incidido también en el aumento de la afiliación sindical. Tradicionalmente, los delegados del SOIMA provenían del sector de carpinterías y aserraderos, donde se encontraba la mayor parte de los trabajadores sindicalizados, lo cual se revirtió en las últimas negociaciones colectivas producto de que son sectores menos pujantes que el forestal (viveros y cosecha). A consecuencia de ello, hubo un recambio generacional y de los subsectores de donde provienen los delegados. En la actualidad, los roles más activos y de mayor responsabilidad son tomados por trabajadores de un perfil más joven y que se insertan laboralmente en el sector de los viveros o en la cosecha directa. Esto es consistente con el hecho de que la mano de obra en el sector es predominantemente joven¹¹ (Pucci *et al.*, 2012) y también es indicativo de que el aumento de la sindicalización de los trabajadores a partir de la instalación de los consejos de salarios para el sector rural ha permeado también a los trabajadores de la fase primaria de la forestación. La excepción la constituyen los trabajadores de la silvicultura, donde la participación sindical es casi nula.

Al tratarse de un sindicato en el que participan trabajadores de distintas fases de las subcadenas productivas forestal y maderera, los trabajadores de la fase industrial (aserraderos y carpintería) que ya integraban el sindicato ampliaron su base de afiliados a partir de que los trabajadores de la fase primaria comenzaron a formar parte de las negociaciones en los consejos de salarios. Los trabajadores de las fábricas de papel y celulosa¹² se agrupan en otro sindicato, por lo cual aún no existe una integración común de la cadena forestal-maderero-celulósica.

Respecto a los ajuste salariales logrados, en un documento elaborado por el Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT (2021) se sostiene que en las seis rondas de consejos de salarios —de enero de 2006 hasta diciembre de 2018— se alcanzó acuerdo entre trabajadores y empresarios, y, por lo tanto, se logró la firma de un convenio colectivo, excepto en la quinta ronda, donde se debió proceder a la

¹¹ En el trabajo de Pucci *et al.* (2012) se hace referencia a que el rango de edad de trabajadores forestales, pese a su heterogeneidad, es de 18 a 45 años.

¹² Federación de Obreros Papeleros y Cartoneros del Uruguay (FOPCU).

votación de las distintas propuestas y la resultante fue acompañada por ambos sectores pero no por el Poder Ejecutivo. También es de relevancia mencionar que prácticamente desde las primeras rondas de negociación se acordaron ajustes diferenciales y más elevados para los salarios más bajos.

En una entrevista realizada a un integrante del Cuesta Duarte,¹³ se expresa que el forestal es el único sector que logró no perder salario real durante la pandemia a causa del COVID-19 (decretada en marzo de 2020). Más allá de que se parte de niveles salariales bajos, en los últimos convenios salariales (2018-2021) se lograron buenos acuerdos y se prevé que pueda lograrse un crecimiento.

No obstante, si bien los avances en la normativa han generado progresos importantes en materia de la regulación de las relaciones laborales en el medio rural, el trabajo en la fase agraria del sector forestal presenta rasgos de un trabajo precario. Algunas de las características de la organización del trabajo en el sector pueden explicar por qué subsisten tales aspectos.

En primer lugar, el contratismo es un fenómeno ampliamente extendido en el sector para responder a las variaciones de la demanda de fuerza de trabajo y para la externalización de gran parte del nudo conflictivo de las relaciones de trabajo. Mediante esta forma de intermediación laboral, los trabajadores pueden obtener cierta estabilidad en el sector a partir del encadenamiento de trabajos a término, pero también les implica pasar períodos indefinidos sin empleo en función de la demanda de fuerza de trabajo, la movilidad espacial a distintas localidades para el desarrollo de tareas estacionales, el trabajo como jornaleros y, por tanto, que su jornal varíe de acuerdo a la cantidad de días trabajados, tener escaso acceso a cobertura social, entre otros factores que particularizan la morfología del trabajo en el sector.

Las condiciones de trabajo presentan variaciones de acuerdo al tipo de empresa contratista y a la tarea que se realiza (fundamentalmente entre los maquinistas y los trabajadores manuales). Estos son aspectos que el trabajador gestiona como costo de su relativa estabilidad en el sector (Menéndez, 2015). Dicho aspecto es una dimensión a abordar en esta investigación, ya que posiblemente allí se sitúen aspectos que motivan o inhiben la configuración de ciertas formas de resistencias.

En segundo lugar, el tipo de vínculo que establecen los trabajadores con los contratistas también es un aspecto asociable a la precariedad. Las empresas contratistas pueden operar directamente en la

¹³ Entrevista realizada en 2021 a Economista del Instituto Cuesta Duarte, grupo asesor del PIT-CNT.

organización del trabajo o mediante otras subcontratadas, dependiendo de su envergadura. En todo caso, sea con contratista o con la figura que lo representa en los espacios de trabajo, se establecen relaciones laborales que presentan un carácter ambiguo, que oscila entre la jerarquía y la proximidad. El primer aspecto, en la organización del trabajo, se traslada a esta figura el rol de empleador, desligando a las grandes empresas forestales de la contratación directa de la fuerza de trabajo y de los aspectos conflictivos intrínsecos a las relaciones laborales. En cuanto al segundo aspecto, la construcción de lazos de proximidad entre el empleador y el empleado oficial desdibuja tal relación, inhibiendo la posibilidad de reclamar sobre aspectos vinculados a la efectivización de los derechos laborales u otros asociados a cómo se efectivizan las condiciones de trabajo (Menéndez, 2015).

En tercer lugar, la modalidad de pago asociada a la productividad genera condiciones de precarización. Mediante esta forma de retribución de la fuerza de trabajo se objetivan mecanismos de control y de explotación naturalizadas en la cotidianeidad del trabajo, en la medida en que el trabajador experimenta su sobretrabajo como mecanismo para incrementar su jornal.

En el trabajo de Pucci *et al.* (2019), se menciona respecto al trabajo a destajo o por productividad que, a pesar de las duras condiciones de empleo de los trabajadores, la actividad forestal les proporciona ingresos que no obtienen en otras actividades escasamente calificadas del medio urbano. No obstante, también debe considerarse que la posibilidad de acceder a un mayor ingreso está vinculada a la sobreexplotación del trabajador, que deberá exigirse hasta lo que subjetivamente entienda como su límite, para poder acceder a un jornal que estime aceptable. Esta dimensión se constituye en un factor central en el ordenamiento del tiempo y el esfuerzo implicado en el trabajo, y oficia desplazando a su campo de acción las disputas en torno a la determinación del salario, que solo será objeto de negociación con el empleador cuando el ajuste individual del esfuerzo no permita acceder a un jornal que el trabajador estime aceptable.

El destajo en el caso de los trabajadores manuales y las primas por productividad en el caso de los trabajadores mecanizados colocan en la agenda del trabajador la presión por la productividad, haciendo que el nivel de producción se vuelva una preocupación constante para el trabajador y que el horizonte de la prima o de una mayor producción por jornal opere como una motivación diaria para la producción, al mismo tiempo que para el capital constituye una estrategia de intensificación del trabajo para las empresas contratistas en el caso de los trabajadores manuales o la empresa madre en el caso de los trabajadores mecanizados (Menéndez, 2015).

Estas aproximaciones iniciales permiten realizar algunas observaciones generales sobre la dinámica del sector. En primer lugar, la instalación de una tercera planta de celulosa en el país evidencia que el modelo de desarrollo forestal se ha consolidado y que las empresas multinacionales continúan optando por invertir en el país. En segundo lugar, las empresas forestales operan como una gran red de intercambios en la que los capitales se internacionalizan. Este nivel global de operaciones está siendo en la actualidad un factor determinante en los modos en los que se organizan los territorios y los actores locales. En tercer lugar, algunas de las implicancias de la instalación de estas grandes empresas globales se materializan no solo en los cambios en el uso del suelo, sino también en el tipo de actores que definen la matriz agropecuaria del país. En cuarto lugar, las condiciones de empleo en el sector continúan siendo precarias, a pesar de los avances en la formalización del empleo y la inserción del trabajador en nuevas formas de organización del trabajo, coexistentes con antiguas prácticas que han particularizado al empleo en el medio rural.

En este escenario, la discusión sobre las resistencias en el mundo del trabajo y la subjetividad política que se conforma a partir de la pasividad, el cuestionamiento, la lucha y la proyección de otros escenarios posibles ha de contemplar las múltiples intersecciones que se configuran entre las formas tradicionales de organizar el trabajo y las nuevas dinámicas globales del funcionamiento del capital. En tal tejido, se establecen nuevos actores y jerarquías laborales, formas novedosas de ejercer el mando, diversas formas de organizar el trabajo y los riesgos asociados, nuevos desafíos y obstáculos para las configuraciones de identidades colectivas, siendo estos algunos de los factores que dan especificidad al campo estudiado.

2.6 Las formas de resistencia como problema de investigación

En los antecedentes del problema de investigación de esta tesis se rastrearon las formas en las que los trabajadores rurales expresaban su politicidad, fue posible identificar cierto consenso respecto a una serie de factores que explican por qué en el medio rural han sido infrecuentes las acciones colectivas de protesta y por qué, a pesar de los avances recientes de la organización sindical en el marco de la instalación de los consejos de salarios rurales en 2005, esta continúa siendo débil. Las trabas que históricamente han operado inhibiendo la organización colectiva y las acciones de protesta parecen no haberse superado. Si bien la organización del trabajo en el medio rural y las relaciones sociales y culturales que se conforman a partir de ella se han visto modificadas desde fines del siglo XX, parecen no haber trastocado los condicionamientos para la emergencia de formas visibles de protesta que impugnen las relaciones de dominación.

También se pudo constatar que estos argumentos no han puesto el foco en la existencia de estrategias de resistencia que no adquieren la forma de un conflicto explícito, pero que constituyen el territorio político en donde los sujetos subalternos manifiestan grados de negociación o impugnación de las reglas del juego. Tal como lo plantea Scott (1990), estas acciones que existen entre los opuestos de la sumisión absoluta y la rebelión en muchos casos se convierten en el cimiento de luchas comunes que no podrían existir sin ella.

En una investigación precedente (Menéndez, 2015) se pudo rastrear el repertorio de acciones individuales, espontáneas, silenciosas y generalmente de carácter defensivo que desarrollaban los trabajadores en los espacios de trabajo. Abrir la mirada hacia este tipo de manifestaciones que habitan en la frontera entre lo público y lo privado permitió trascender las miradas que al observar el terreno político de los trabajadores veían un sujeto aparentemente pasivo y colonizado por la subjetividad empresarial. Sin embargo, aunque fuera de forma intermitente y esporádica, los trabajadores recurrían a diversas formas de resistencias en las que negociaban los límites de la dominación y reeditaban las condiciones materiales y subjetivas desde donde construir su subjetividad política.

Al respecto, se constató que las resistencias estaban imbricadas con el tipo de control que se ejercía en el espacio de trabajo donde se situó dicha investigación¹⁴ y que, frente a las estrategias que buscaban incidir directamente en la conformación de trabajadores atomizados, las formas más frecuentes de resistencia adquirirían un carácter silencioso, espontáneo e individual como condición de posibilidad para su emergencia. En este sentido, uno de los hallazgos de esa investigación fue constatar la mutua imbricación entre las formas de control desarrolladas por las empresas y el tipo de estrategias de resistencia que se configuran en el espacio de trabajo.

Esbozando una categorización tentativa de los tipos de resistencia encontrados en el entorno organizativo analizado, se pudo identificar lo siguiente: las resistencias encontradas no son estrategias de oposición directa al sistema de control empresarial (es decir, no son acciones de tipo confortativo), presentan grados variables de cuestionamiento respecto al sistema de control implementado por la empresa (en general, de carácter incipiente) y buscar generar condiciones de trabajo relativamente aceptables dentro de los márgenes de las relaciones de dominación. Es decir, en términos subjetivos dichas resistencias no interpelan las condiciones que configuran al trabajador como un sujeto subordinado, sino que negocian los límites de su experiencia como tales. Para estos

¹⁴ Forestal Oriental, empresa subsidiaria de UPM para el trabajo en la fase agraria de la cadena productiva.

tipos de resistencia, se retomó el concepto de Scott (1990) de resistencias cotidianas, atendiendo a tres criterios analíticos:

1. Tipo de configuración: individual y espontánea.
2. Tipo de motivación: generar condiciones de aceptabilidad dentro de las reglas del juego que efectivizan las relaciones de dominación.
3. Identificación de una "alteridad": no se trata de acciones que se opongan directamente al sistema de control empresarial. No obstante, las acciones pueden partir de un cuestionamiento incipiente a algún aspecto de su implementación, lo cual no necesariamente ha de conducir a una crítica general respecto a su legitimidad.

En esa oportunidad, la noción de resistencia fue problematizada a partir de su relación con el consentimiento (Burawoy, 1979), lo cual permite ubicar las estrategias de resistencia en términos de gradientes entre la aceptación relativa (alineada a la noción de consentimiento) y el cuestionamiento respecto al orden hegemónico en los espacios de trabajo.

No fue posible atribuir linealmente la generación de consentimiento (Burawoy, 1979) a todas las estrategias evidenciadas, ya que ciertas resistencias no partían de una situación naturalizada frente a la cual el trabajador buscaba adaptarse, sino que se configuraba de modo germinal un cuestionamiento respecto a las reglas que sostenían una situación que se identificaba como injusta, en tanto vulneraba la dignidad del trabajador. No obstante, esta conflictividad incipiente no llegaba a configurarse en un conflicto manifiesto, en la medida en que el trabajador no buscaba incidir activamente sobre las condiciones que sostienen la relación capital-trabajo en donde ubica las causas de su situación vulnerada, sino que actuaba defensivamente al llevar al campo de su propia agencia la respuesta a tal conflicto.

A pesar de que aquí puedan identificarse resistencias cuya incidencia en la relación capital-trabajo es limitada en términos de impugnación, es necesario precisar que no se trata de estrategias alineadas a la generación de consentimiento. Por el contrario, se trata de resistencias que lo desbordan y que expresan la búsqueda de la negociación de los límites de la dominación. La experiencia de indignación fue en estos casos lo que motivó la emergencia de resistencias que buscaban, o bien restaurar el orden previo, o bien transformarlo a partir de la instauración de nuevos acuerdos.

La pregunta que se abrió ante dicha evidencia fue en qué medida estas resistencias cotidianas pueden ser entendidas como tales si el foco se sitúa en sus efectos reales sobre la relación capital-trabajo. Fleming y Sewell (2002), desde los estudios de la sociología del trabajo y las organizaciones, plantean esta cuestión en términos de eficiencia de la resistencia, señalando que posiblemente allí se sitúe uno de los aspectos más controvertidos.

Al respecto, el análisis de las resistencias analizadas permitió sugerir que estas pueden oficiarse como válvulas de escape que disipan la emergencia de conflictividades de otro carácter, en la medida en que otorgan a los trabajadores la idea de autonomía. Es decir, otorgan la ilusión de incidencia sobre las condiciones en las que se efectiviza su trabajo, a pesar de que en términos de sus efectos objetivos sean estrategias adaptativas que no disputan la reproducción de los intereses de la producción. Incluso desde la posición de las empresas, suele existir cierta tolerancia respecto a las resistencias de este carácter, ya que, más allá de lo normativo, lo que opera en términos reales es un proceso de regulación en el cual la organización del trabajo simultáneamente desplaza su frontera de control al tiempo que la refuerza.

Es dable pensar que este tipo de resistencias sean incorporadas por las empresas como respuestas particulares a conflictos que surgen a partir del trabajo, de forma tal que este aspecto regulatorio puede operar inhibiendo la emergencia de resistencias de mayor alcance. Entonces, si las resistencias pueden ser absorbidas por la organización como consecuencias no deseadas, pero que alimentan la reproducción de las reglas del juego, difícilmente pueda pensarse en estas como estrategias que confrontan directamente a la organización. Incluso, si bien permiten establecer un distanciamiento respecto a aquellos aspectos que entienden como inaceptables, en términos de sus efectos objetivos pueden contribuir en la dirección contraria, es decir, hacer aceptable aquello que debería no serlo.

Esta perspectiva permitió visibilizar que en el centro de los procesos de trabajo pueden configurarse estrategias de resistencia que no necesariamente constituyen una amenaza para la organización del trabajo, sino que, por el contrario, colaboran en su reproducción. En este sentido, puede referirse al carácter limitado de estas resistencias como forma de lucha, no solo porque suponen cierto grado de consentimiento respecto a las reglas del juego, sino porque pueden ser asimiladas como consecuencias no deseadas de la propia organización.

Sin embargo, siguiendo la línea teórica de Scott (1990), el desarrollo de resistencias cotidianas en el terreno de la infrapolítica es condición necesaria para que en otras circunstancias este impulso

pueda adquirir otro carácter y disputar los márgenes de las relaciones de dominación. Es decir, la existencia de este tipo de estrategias en el interior de la organización del trabajo no necesariamente ha de ser contraproducente por sus efectos sobre la reproducción de las reglas del juego, ya que pueden ser vistas como formas incipientes de lucha que pueden mutar en otras condiciones hacia otro tipo de configuración.

Estas aclaraciones abren camino a un nuevo campo de problematización, en el cual comprender en qué medida estas acciones pueden estar generando un terreno favorable para el desarrollo de otras estrategias de resistencia, donde las relaciones de dominación ya no sean naturalizadas, sino que puedan ser tematizadas e incluso tensionadas, al menos a partir de acciones esporádicas sustentadas en otro tipo de subjetividad política. Aquí el foco deja de estar en los efectos de la resistencia, como lo ha puesto gran parte del desarrollo teórico sobre el término, sino en el campo de la subjetividad política.

Si asumimos que estos procesos se conforman a partir de experiencias que pueden parecer desconectadas o dispares, ir tras las diferentes formas de resistencia que desarrollan los trabajadores desde su posición subordinada permitirá dar cuenta de las distintas configuraciones subjetivas que tensionan las relaciones de dominación y las diversas prácticas en las que estas subjetividades logran moldearse.

El carácter político de las resistencias, siguiendo a Roux (2005), radica en su potencial para redefinir los vínculos sociales, entendiendo por ello su negociación, y en su capacidad de cuestionar el orden normativo sobre el cual descansa una forma de dominación. Tanto aquellas resistencias que tienen carácter individual y espontáneo como las colectivas que se conforman a partir de un objetivo común pueden ser analizadas como parte de un mismo proceso subjetivo, tensionado entre la aceptación y el rechazo de la dominación.

En esta tesis se explorará la idea de subalternidad como experiencia subjetiva de la dominación y se la articulará con las nociones de antagonismo y autonomía propuestas por Modonesi (2012,2016) como componentes de la tríada conceptual a partir de la cual aborda los procesos de subjetivación política.

3. Objetivos y metodología

3.1 Objetivos

En el marco presentado, el **objetivo general** de la investigación consistió en:

Analizar y comprender el proceso de conformación de las subjetividades políticas de los trabajadores rurales de la subcadena forestal-celulósica, a partir de las formas de resistencia que se construyen desde la subalternidad como condición subjetiva de la dominación.

De dicho objetivo general se desprenden los siguientes **objetivos específicos**:

1. Rastrear la conformación y significación de las formas de resistencia que desarrollan dichos trabajadores, definidas con relación a tres aspectos:
 - Configuración: individuales o colectivas, pudiendo ser esta última una característica esporádica que se disuelve luego de llevada a cabo la acción.
 - Motivaciones: estrategias adaptativas (defensivas) dentro de las relaciones de dominación o estrategias que tienen la pretensión de impugnar sus fronteras (ofensivas).
 - Grado de conciencia respecto a las relaciones de dominación: aceptación, cuestionamiento, impugnación, afirmación.
2. Identificar las condiciones que habilitan o inhiben la emergencia de las distintas formas de resistencia.
3. Comprender cómo estos trabajadores significan el pasaje de las resistencias defensivas a las ofensivas como experiencias del proceso de subjetivación política.

3.2 Metodología

La presente investigación es un estudio de caso, técnica que tiene como característica básica el abordaje de forma intensiva de una unidad (Stake, 1994). La riqueza del fenómeno y la extensión del contexto de la vida real requieren hacer frente a una situación en la que habrá muchas más

variables de interés que puntos de información. Asimismo, este tipo de estudio se beneficia del desarrollo previo de proposiciones teóricas que guían la recolección de información y el análisis (Yin, 2013).

Siguiendo la perspectiva de Yin (2013), los estudios de caso se recomiendan cuando se cumple con las siguientes condiciones. Primero, la pregunta de investigación planteada responde a cómo y por qué se presenta un fenómeno. En segundo lugar, se investiga sobre eventos contemporáneos y, finalmente, el investigador no tiene control sobre dichos eventos, ya que el foco está dentro del contexto real.

La justificación del uso de este método de estudio responde, entonces, a qué se quiere entender un fenómeno de la vida real en profundidad, abarcando las condiciones contextuales, porque son altamente pertinentes para el fenómeno estudiado (Yin y Davis, 2007).

Es frecuente en este tipo de investigaciones que al investigador le interese más una pregunta temática que el propio caso. No es simplemente una pregunta temática, sino *la pregunta temática*. Estos estudios son denominados por Stake (1995) como estudios instrumentales de casos. Partiendo de esta referencia, **la presente investigación responde a la pregunta temática acerca de cómo se conforman los procesos de construcción de subjetividades políticas de los trabajadores rurales de la subcadena forestal-celulósica, a partir de las formas de resistencia que desarrollan frente a las relaciones de dominación.**

Esta pregunta temática se presenta como caso único que busca probar, desafiar o extender la teoría existente. Por tanto, el abordaje de la temática planteada permitirá realizar una contribución teórica a partir del diálogo con las explicaciones alternativas sobre el fenómeno que se estudia. Dentro del caso único se identificaron subunidades para realizar un análisis más extenso y detallado, buscando establecer relaciones entre ellas y dar contextos distintos a la pregunta temática.

Estas subunidades se delimitaron en función de cómo se organiza el trabajo en la fase agraria de la subcadena forestal-celulósica, bajo el supuesto de que los procesos estudiados pueden presentar particularidades en cada subunidad que permitan reflejar la complejidad del caso. Entonces, los procesos de construcción de subjetividades políticas se analizarán en tres subunidades: los trabajadores del vivero, de la silvicultura y de la cosecha.

A continuación se presenta un esquema que permite ubicar estas unidades en la organización del trabajo en la subcadena forestal-celulósica.

Figura 2. Etapas de la producción forestal



Fuente: Elaboración propia con base en Pucci *et al.* (2012).

Los estudios de caso pueden ser cuantitativos o cualitativos, siendo este último el enfoque que permite abordar el problema de investigación aquí presentado. La perspectiva cualitativa trata de comprender los fenómenos sociales desde la perspectiva de los sujetos implicados, considerándolos como constructores y portadores de significados (Taylor y Bogdan, 1987). En esta investigación se realizó un estudio de caso cualitativo, técnica de la cual se esperan, siguiendo a Stake (1995), “descripciones abiertas”, “la comprensión mediante la experiencia” y “realidades múltiples”, dado que el conocimiento que se pretende es la comprensión de las complejas relaciones entre el todo existente.

El abordaje cualitativo de la realidad presupone que es necesario conocer la perspectiva de los propios actores para advertir los fenómenos investigados, comprendiendo su experiencia y tomándolos como sujetos portadores y productores de significados (Taylor y Bogdan, 1987). Este es un aspecto central, ya que el análisis de construcción de subjetividades a partir de las resistencias de los trabajadores a las formas de dominación, como problema de investigación, parte de los significados construidos por los actores directamente implicados, desentrañando los sentidos que orientan sus acciones, así como los sentimientos que están en su base. En este trabajo, más que los efectos de las resistencias sobre las relaciones de dominación, el foco se situó en comprender los significados que vociferan estas acciones en el marco de una subjetividad siempre tensionada por la aceptación de las reglas del juego y por la posibilidad de transformarlas en algún sentido.

El caso abordado fue de **tipo instrumental** (Coller, 2005; Stake, 1995), dado que, si bien se incorporará una descripción profunda del caso estudiado, el énfasis está puesto en la problematización conceptual y en el refinamiento de los conceptos que conforman el encuadre teórico de la investigación realizada. Acorde con el tipo de metodología empleada, el diseño de la investigación fue de carácter flexible. Partiendo de información derivada del análisis de antecedentes teóricos y empíricos, y de la información relevada en una investigación precedente (Menéndez, 2015), el diseño se inició de forma exploratoria y se fue ajustando y delimitando en sus componentes en el transcurso de la investigación.

En el sentido más elemental, el diseño de una investigación es la secuencia lógica que conecta los datos empíricos con las preguntas iniciales de investigación y, en última instancia, con sus conclusiones. Coloquialmente, es un plan lógico para llegar desde aquí hasta allá, donde “aquí” puede definirse como el conjunto inicial de preguntas a ser respondidas y “allá” es un conjunto de conclusiones (respuestas) sobre esas preguntas. Entre aquí y allá puede encontrarse un número de pasos importante, incluyendo la recolección y el análisis de datos relevantes (Yin, 2013). Los diseños flexibles permiten tomar decisiones sobre el diseño de la investigación durante su transcurso.

Siguiendo a Yin (2013), las preguntas más relevantes que el diseño de una investigación debe responder son: las preguntas del estudio; las proposiciones, si es que hay alguna; la unidad o las unidades de análisis; y el criterio para interpretar los hallazgos.

Respecto al primer aspecto, la pregunta de estudio de esta investigación, presentada antes, tiene como centro la respuesta acerca de cómo sucede el tema o problema planteado: **cómo se conforman los procesos de construcción de subjetividades políticas de los trabajadores rurales de la subcadena forestal-celulósica, a partir de las formas de resistencia que desarrollan frente a las relaciones de dominación.**

El segundo punto se refiere a las proposiciones que dan cuenta del problema teórico sobre el cual se comenzará a buscar evidencia relevante. En esta investigación se planteó una proposición lo suficientemente general para que pueda ser precisada en el proceso de análisis de la investigación: las distintas formas de resistencia encontradas en los procesos de subjetividad política de los trabajadores en cuestión dan cuenta de momentos distintos donde el factor determinante es la subalternidad y de otros donde lo es el antagonismo. Estos momentos son dinámicos y responden a determinadas condiciones de posibilidad. Los conceptos teóricos aquí planteados serán detallados

con base en los elementos teóricos antecedentes, que buscarán ser puestos en diálogo con los hallazgos de esta investigación.

El tercer aspecto consiste en determinar la **unidad o las unidades de análisis** de la investigación. En este caso, hacerlo supone definir los sujetos que a partir de sus discursos permitirán analizar las formas de producción de subjetividad política mediante la identificación de sus formas de resistencia. En este caso, la unidad de análisis son los trabajadores de la fase agraria de la subcadena forestal-celulósica. Dentro de esta unidad se definieron tres subunidades específicas: trabajadores del vivero, trabajadores de la silvicultura y trabajadores de la cosecha, en el entendido de que en cada subunidad se podrá recabar información específica y a su vez complementaria, que permitirá acercarse de manera más precisa a la pregunta de investigación.

La información recabada en estas subunidades buscará focalizarse en las siguientes **dimensiones de análisis**, para lo cual se partió del esfuerzo de operacionalización planteado por Modonesi (2012) y se realizaron los ajustes necesarios para adaptarlo a la realidad estudiada.

1. Forma de subjetivación política: subalternidad, antagonismo, autonomía.
2. Tipo de resistencia: defensiva, ofensiva, afirmativa.
3. Grado de conciencia respecto a las relaciones de dominación: aceptación, cuestionamiento, impugnación, afirmación.
4. Proyecto/resultado: pasividad, negociación del poder; formación de poder-sobre, establecimiento del poder-hacer.

Algunos aspectos que interesa mencionar sobre la técnica privilegiada en esta investigación, la **entrevista en profundidad**, refieren, en primer lugar, a su aspecto confesional, es decir, permite profundizar en los aspectos experienciales de los sujetos, en la autenticidad de la subjetividad del individuo (Holstein y Gubrium, 1995). En segundo lugar, las entrevistas realizadas de acuerdo a la distinción realizada por Deniz (1970) son estandarizadas sin programación. Esto supone que se realizaron preguntas focalizadas en el mismo conjunto de información; la no programación se debe a un estilo de entrevista que exige adaptar las formulaciones y el orden de las preguntas a cada entrevistado en función del tránsito de la entrevista.

No obstante, la estandarización, en este caso, no supone cerrar el campo de información, sino una guía de preguntas de las que se parte, pero en la que el entrevistado puede aportar información que permita delimitar mejor el problema de investigación. En este sentido, es necesario entrenar la intensidad de la escucha para identificar nuevas categorías o para desentrañarlas a partir de emergentes del discurso de los entrevistados.

Para la elaboración del guión de entrevista, se partió del recorrido ya realizado en la tesis de maestría (Menéndez, 2015) sobre las relaciones de control y resistencia entre los trabajadores de la fase agraria de la subcadena forestal-celulósica. Por lo cual algunos aspectos importantes para esta investigación referidos al conocimiento a la organización del trabajo y el proceso productivo, así como las formas de control predominantes y las resistencias individuales encontradas en relación con él, ya habían sido trabajados. Esto permitió enfocar el campo directamente a la problemática que se delimita en este trabajo, que se centra en los procesos de construcción de subjetividades políticas a partir de las distintas formas de resistencia (individuales y colectivas). En el caso de la subunidad de los trabajadores del vivero, no fueron considerados en la investigación anterior, por lo cual para estas unidades se incluyeron preguntas que pudieran dilucidar los aspectos ya conocidos para el resto de los trabajadores.

El foco se centró en las dimensiones analíticas planteadas anteriormente, para lo cual se realizó el siguiente recorrido. En primer lugar, se indagó sobre las experiencias de trabajo y aquellas situaciones que pudieran ser identificadas como fuentes de malestar o ser consideradas injustas, ya que en la investigación precedente se pudo constatar que allí se situaba un nodo central que hacía irrumpir las diversas formas de resistencia. En segundo lugar, se exploró sobre las estrategias individuales de resistencia que los trabajadores desarrollan para adaptarse o cuestionar las reglas del juego que organizan su trabajo, para lo cual se partió del recorrido ya realizado en el trabajo anterior, buscando aquí densificar las interpretaciones y permitir la emergencia de aspectos novedosos. En tercer lugar, se buscó rastrear las resistencias colectivas que desarrollan los trabajadores en los espacios de trabajo, desde aquellas que son más efímeras hasta las que suponen un mayor nivel de organización, en donde la motivación es cuestionar o impugnar las fronteras que determinan su condición subalterna.

Este recorrido permitió, en la etapa analítica, abordar las resistencias en términos procesuales, identificando momentos de expansión y de retracción, así como sus influencias mutuas en la conformación de la subjetividad política de los trabajadores en cuestión.

En lo que respecta al **análisis interpretativo** de los datos, se realizó en una primera instancia una descripción profunda de las estrategias de resistencia de los trabajadores y, en segundo lugar, se indagó sobre las condiciones favorables para la emergencia de cierto tipo de resistencias y no otras, buscando explicaciones posibles tanto para sus desbordes como para sus retracciones. Luego se avanzó en la elaboración de relaciones explicativas entre dichas resistencias y los cambios en la subjetividad política, que permitieron discutir con la teoría precedente con base en lo que Stake (1999) llama “generalizaciones menores” vinculadas al caso específico, pero que podrán irse robusteciendo a medida que avanza la investigación. Si bien estas generalizaciones son contextuales, se espera que puedan ser puestas en discusión con las construidas a partir de otros casos, con las adaptaciones necesarias.

El diseño de la investigación fue de tipo flexible (Ibáñez, 1992), es decir, si bien se partió de una delimitación clara del caso estudiado y de las dimensiones teóricas a explorar, se hizo lugar a lo emergente, entendiendo que el problema analizado es dinámico y complejo, y requiere de plasticidad para considerar aspectos no previstos que pueden arrojar luz sobre los procesos subjetivos sobre los que se indaga. Los hallazgos recogidos en el recorrido de la investigación fueron planteando nuevas interrogantes, así como dejando atrás algunos supuestos, que permitieron llegar a un “punto de saturación teórica” (Glaser y Strauss, 1967) alcanzado cuando la información recogida no aporta nuevos elementos en relación con los objetivos de investigación.

Es importante tener presente la dimensión contextual de los hallazgos generados, ya que es allí donde adquiere sentido la idea de saturación, dado que, posiblemente, en otro espacio y tiempo, estos deban ser revisados y actualizados. La saturación se construyó de forma tipológica, es decir, en esta investigación en particular, en el apartado analítico se podrá observar la búsqueda de la construcción de tipologías de resistencias que permiten dar cuenta de sus especificidades, momentos o fases y sus influencias mutuas en la construcción de subjetividades políticas.

Para la selección de los entrevistados se elaboró una muestra no probabilística, basada en elementos teóricos y en aspectos empíricos que fueron producto de la investigación precedente. Se partió de un criterio inicial de discriminación de la muestra con base en las subunidades anteriormente mencionadas: trabajadores del vivero, de la silvicultura y de la cosecha. Cabe mencionar que se trabajó mediante la herramienta de la “bola de nieve” (Valles, 2002) a partir de contactos previos generados en la investigación precedente. La clave de este criterio reside en poder obtener heterogeneidad entre los entrevistados. Posteriormente, para obtener diversidad

discursiva dentro de cada una de las subunidades mencionadas, se elaboró una tipología básica, indicada en la tabla 9.

Tabla 9. Criterios de selección de unidades de relevamiento

Fase productiva	Sindicalizados	
Trabajadores del vivero	Sí	No
Trabajadores de la silvicultura	Si	No
Trabajadores de cosecha	Sí	No

Fuente: Elaboración propia.

En la segmentación de la población estudiada se consideró cada una de las subunidades definidas y se buscó su diferenciación con base en el criterio de si se trataba o no de un trabajador sindicalizado. Este elemento de segmentación se incorporó durante el campo de la investigación, dado que los discursos sobre la temática en cuestión presentaban diferencias significativas de acuerdo a si el trabajador se encontraba o no afiliado al sindicato.

Otro aspecto relevante, que se articula con el anterior, fue la delimitación territorial de la población estudiada, que buscó aportar heterogeneidad a la muestra teóricamente definida. Aquí se tomaron algunas decisiones que permitieron hacer abordable el problema de investigación considerando la viabilidad de la investigación y los antecedentes de los que se partía.

La delimitación del caso en un sentido territorial es un factor crucial, dado que la población estudiada se encuentra dispersa en función de las dinámicas productivas y la conformación del mercado de trabajo en el sector. Teniendo en cuenta el recorrido de la investigación precedente, que localizó el trabajo de campo de la tesis en el litoral oeste del país, considerando que allí se ubica una de las plantas de producción de pulpa de celulosa, así como el resto del engranaje productivo de una de las grandes empresas forestales instaladas en Uruguay, se decidió focalizar la investigación en la misma región y en trabajadores de la misma empresa.

Además, cabe mencionar que otros aspectos ponderados fueron: el conocimiento previo sobre el funcionamiento de la producción forestal en la zona y una red de contactos que permitió un acercamiento mejor direccionado al campo de la tesis. Dentro de dicha región, se seleccionaron tres

localidades: Piedras Coloradas y Guichón, en el departamento de Paysandú, y Young, en el departamento de Río Negro. En las primeras dos localidades también se centró la investigación realizada en el marco de la tesis de maestría y en esta oportunidad se agregó una tercera localidad para componer un universo más heterogéneo.

Piedras Coloradas se ubica al suroeste del departamento de Paysandú, cerca de los arroyos del Sauce y Gato Negro, sobre el kilómetro 44 de la ruta 90, a 44 kilómetros de la capital departamental y a 42 kilómetros de la ciudad de Guichón. Se trata de una localidad vinculada históricamente al sector forestal, ya que allí se comenzó tempranamente con el desarrollo de la producción forestal y de madera aserrada, con la instalación de la Forestal Caja Bancaria en la década del sesenta, como una inversión de Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias del Uruguay. A partir de la instalación de la planta de celulosa en Fray Bentos, la superficie destinada a la producción de madera aserrada comenzó a coexistir con la destinada a la producción de pulpa de celulosa. En la localidad, el empleo en la silvicultura y la cosecha, así como en el aserradero, son estructurantes del funcionamiento del mercado de trabajo, así como de la idiosincrasia local. En este sentido, de acuerdo a Carámbula (2015), Piedras Coloradas, “capital nacional de la madera”, puede considerarse un pueblo referente del desarrollo forestal del país.

Como se observa en la figura 3, la localidad se inserta en una de las regiones con mayor intensidad (porcentaje del total) de plantaciones forestales por área censal.

cual constituye una referencia en términos de empleo para la localidad, además de las tareas vinculadas a la silvicultura y la cosecha. A diferencia de la localidad anterior, se trata de una más poblada, con un funcionamiento más dinámico relacionado con actividades de servicios vinculadas a su cercanía con el centro turístico de las Termas del Almirón y otras actividades agroindustriales.

Con base en información del Censo 2011 procesada por el Observatorio de Territorio de la OPP, se presentan algunos datos. Guichón cuenta con una población de 5039 habitantes (2513 hombres y 2526 mujeres). La tasa de empleo es de 52,6%; si se considera el sexo es de 68,1% para varones y de 37,5% para mujeres. Si se observa el nivel educativo, un 44,6% de la población mayor de 25 años culminó solo hasta primaria. En cuanto a indicadores de bienestar, el 65,6% de la población tiene sus necesidades básicas satisfechas.

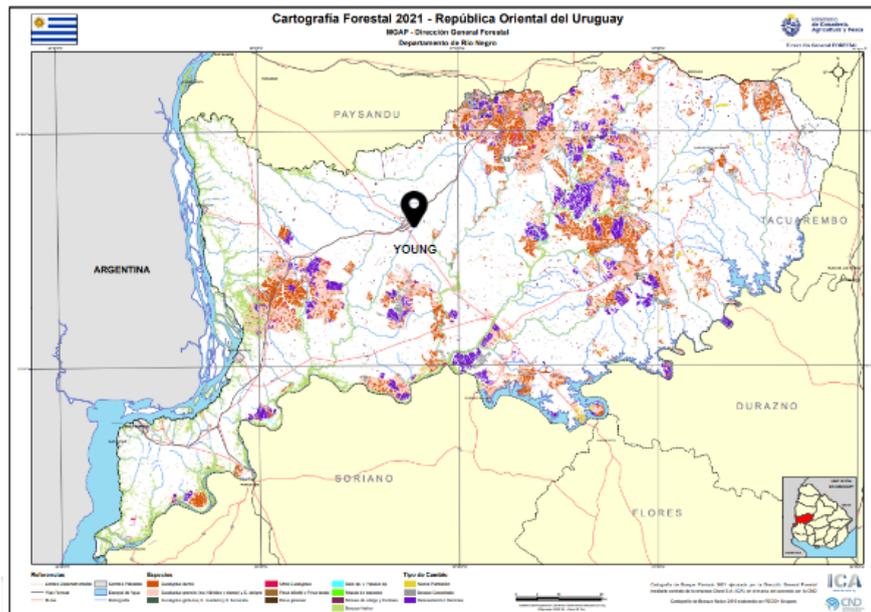
La localidad de Young se encuentra vinculada directamente a la producción agroindustrial (ganadería, cereales y oleaginosos, y forestación), por lo cual la actividad forestal en particular es un factor importante en el funcionamiento del mercado laboral, pero coexiste con otras vinculadas a la producción agroindustrial y a los servicios, ya que una característica distintiva es que es una localidad “de paso”, al encontrarse conformada en torno al pasaje de una de las rutas que conectan el litoral oeste con el centro del país.

En el caso de Young, de acuerdo al trabajo de Rodríguez *et al.* (2015: 74), la ubicación del centro poblado en la intersección de caminos, que, además, corresponde al centro geográfico del departamento de Río Negro, funciona como la principal salida de la producción (actualmente la forestal) por el eje ruta 25 y el sistema ferroviario, conectando desde Paso de los Toros hacia Fray Bentos, y por la ruta 3 hacia Montevideo y Paysandú, lo que propició también el desarrollo de la localidad como un nodo productivo y de servicios. La conectividad con Paysandú (a 63 kilómetros) ubica a esta ciudad como centro de referencia en cuanto a salud, educación y trabajo, a través del eje ruta 3 al norte, y es la salida de la producción agrícola ganadera, a través de este mismo eje al sur, hacia Montevideo.

Con base en información del Censo 2011 procesada por el Observatorio de Territorio de la OPP, se presentan algunos datos. Young cuenta con una población de 16.756 habitantes (8.423 hombres y 8.333 mujeres). La tasa de empleo es de 59,9%; si se considera el sexo es de 72,5% para varones y de 47,3% para mujeres. En relación con el departamento, los valores no presentan diferencias significativas: 55,8%, 68,8%, 43% respectivamente. Si se observa el nivel educativo, un 40% de la población mayor de 25 años culminó solo hasta primaria, mientras que a nivel departamental este

valor asciende a 47,9%. En cuanto a indicadores de bienestar, el 60,5% de la población tiene sus necesidades básicas satisfechas, mientras que a nivel departamental este valor es de 61,1%

Figura 4. Cartografía forestal, departamento de Río Negro, 2021



Fuente: DIEA-MGAP (2021).

En el trabajo antecedente ya mencionado de Rodríguez *et al* (2015), sobre agroquímicos, salud laboral y ambiente, realizado en la ciudad de Young, se tematizan estos territorios como agrocidades, en las que se instala el modelo del agronegocio, generando transformaciones en el uso del suelo, en las formas de producir, en el ingreso de lógicas del mundo financiero y en la tercerización de servicios, que ofician como base organizativa para su desarrollo. Es posible pensar las tres localidades en las que se focaliza este trabajo dentro de este marco, pero con especificidades propias de cada territorio, donde existen tradiciones locales, vínculos con distintos sectores productivos, organizaciones locales específicas y una idiosincrasia particular.

En resumen, se llevaron a cabo 25 entrevistas en profundidad como estrategia central durante el trabajo de campo. Además, se asistió a diversas instancias de observación, ya sea en asambleas o reuniones espontáneas entre trabajadores. Aunque estos elementos no fueron sistemáticos, constituyen parte integral del contexto en el que se desarrolló la investigación. Es importante señalar que el trabajo de campo implicó estadías en las localidades de aproximadamente una semana, con

el propósito de fortalecer los vínculos con la comunidad local y lograr cierta inmersión en su atmósfera cultural.

Otro aspecto a considerar es que el trabajo de campo se inscribe en la continuidad de una línea de investigación previamente llevada a cabo durante la maestría en sociología, donde el trabajo de campo se realizó en las mismas localidades, a excepción de Young. En consecuencia, el material empírico de esa investigación anterior, que consistió en 23 entrevistas en profundidad, fue revisado y analizado nuevamente en el presente trabajo de tesis.

Como se mencionó previamente, los criterios utilizados para la selección de los trabajadores se basaron en su ubicación en las diversas etapas del proceso productivo en la fase agraria, su inserción territorial en localidades definidas y su participación sindical. Además de estos aspectos, es importante señalar que el perfil de los entrevistados presentó variaciones en al menos dos criterios: sexo y edad.

En líneas generales, los entrevistados de la fase del vivero fueron mayoritariamente mujeres, con edades comprendidas entre los 30 y 40 años, y no sindicalizadas. En esta subunidad, se encontraron tanto varones sindicalizados con una larga trayectoria en la actividad como jóvenes recién incorporados al sindicato. Por otro lado, en la subunidad de silvicultura, los entrevistados fueron principalmente varones, con edades entre los 40 y 50 años, con una extensa experiencia en diversas actividades manuales relacionadas con esta fase, y caracterizados por niveles bajos de sindicalización. En el ámbito de la cosecha, los trabajadores entrevistados fueron mayoritariamente varones jóvenes, con edades entre los 20 y 30 años, y con una mayor presencia de trabajadores sindicalizados.

A continuación, una vez delimitada la zona donde se ubicó el trabajo de campo y definida la muestra y perfil de trabajadores, se introducirán algunos apuntes sobre el proceso de análisis de la información.

Este proceso se realizó con base en los discursos obtenidos mediante las entrevistas realizadas. De forma complementaria, también se analizó la información obtenida a partir de la participación en instancias de observación específicas (Ruiz e Ispizúa, 1989, citados por Tarrés, 2001). Se aclara que estas no fueron sistemáticas ni controladas, sino participaciones específicas de observación en algunas instancias colectivas conformadas por el sindicato, que fueron habilitadas como producto de las entrevistas realizadas a referentes sindicales. Entonces, si bien no es un material que pueda

considerarse en términos de evidencia empírica, sí permitió dar contexto a reflexiones que surgieron en las entrevistas.

El diálogo entre los hallazgos empíricos y la teoría fue un aspecto que atravesó todo el recorrido de la investigación, enriqueciendo las formulaciones teóricas con base en la empiria y permitiendo a esta que aportará nuevos elementos para repensar la teoría existente. Esto supuso que no existiera una división tajante entre la recogida de datos y el análisis de la información. El análisis se fue realizando a partir de la recolección de información, que permitió ir adaptando el guión de entrevista a aspectos emergentes y reflexionando sobre su propio funcionamiento para dar respuesta a los objetivos de la investigación.

El recorrido del análisis de los datos tuvo dos momentos claves: un primer momento en el que se realizó la lectura y la codificación de la información obtenida en las entrevistas previamente transcritas, lo cual permitió ir enriqueciendo el trabajo de campo, que se fue realizando simultáneamente, y un segundo momento en el que, con el material empírico final, se buscó trabajar sobre la codificación inicial, aportándole mayor complejidad y desmembrando elementos que en un inicio aparecían analíticamente de forma más compacta. Para el enriquecimiento del proceso de análisis, el rol de la teoría fue central y permitió la identificación de elementos ya rastreados en investigaciones anteriores sobre la temática, así como la apertura de análisis emergentes que permitieron aportar especificidad a la presente investigación. Los códigos iniciales y las categorías posteriores fueron los aspectos que organizaron la ruta para la escritura del siguiente capítulo.

A continuación se presentan los apartados analíticos de la investigación. En un primer momento se describe y analiza la forma en la que se organiza el trabajo en el sector forestal-celulósico, retomando hallazgos de la investigación precedente realizada en 2015 en el marco de la tesis de maestría (Menéndez, 2015) y se incorporan elementos novedosos identificados en la presente investigación. En un segundo momento se analizan las formas de resistencia individuales desarrolladas en vinculación con las relaciones de dominación que se objetivan en el proceso de trabajo. En un tercer momento se realiza un análisis de las resistencias colectivas y organizadas identificadas. Y, finalmente, a modo de síntesis del trabajo, se busca dar cuenta de los distintos momentos identificados en el proceso de conformación de subjetividades políticas y de los matices o gradientes encontrados en relación a entre las formas de resistencias desplegadas por los trabajadores en cuestión.

4. Análisis y resultados de la investigación

4.1 La organización del trabajo en la fase agraria del sector forestal-celulósico en Uruguay

A continuación se presentan elementos para comprender cómo se organiza el trabajo en el sector y las características que asume en cuanto a las formas de control predominantes. Para ello, se partirá de los hallazgos recogidos en una investigación precedente (Menéndez, 2015) realizada para el caso de los trabajadores de la fase agraria de la subcadena forestal-celulósica en una de las empresas multinacionales instaladas en el litoral oeste del país para la producción de pulpa de celulosa. Estos hallazgos fueron retomados, complementados y profundizados a partir del trabajo de campo realizado en el contexto de la presente investigación. Si bien el trabajo de campo de esta tesis se centró en analizar los procesos de subjetividad política a partir de las resistencias en el marco de las relaciones de dominación, también supuso un acercamiento a los procesos de trabajo y las formas que adquiere el mismo. Cabe aclarar que en la investigación precedente no se tomó en cuenta la etapa productiva de los viveros, por lo cual aquí se aportan elementos para su caracterización para partir de un mismo conocimiento contextual de las tres etapas que componen dicha fase productiva.

Como se mencionó anteriormente, en la fase agraria del subsector forestal-celulósico se pueden identificar tres etapas claramente diferenciadas: la producción de plantines (en viveros), la plantación y el mantenimiento (silvicultura), y la cosecha. Estas etapas presentan características diferenciadas atendiendo al menos a los siguientes aspectos: la externalización de la contratación de la mano de obra, los niveles de mecanización, la estabilidad, la calificación y el lugar del trabajo. En el caso estudiado, la primera etapa es tercerizada en su totalidad a empresas que reclutan y organizan la fuerza de trabajo, las tareas se realizan exclusivamente de forma manual, es un trabajo con relativa estabilidad, pero con alta rotación de trabajadores, requiere de mano de obra sin calificaciones específicas y se realiza en su mayor proporción en espacios cerrados donde la fuerza de trabajo se encuentra concentrada. La segunda etapa también es tercerizada en su totalidad a empresas contratistas de fuerza de trabajo y maquinarias, intensiva en fuerza de trabajo con cierto nivel de mecanización, variable de acuerdo a la tarea, involucra una serie de actividades de tipo zafral en donde la fuerza de trabajo es contratada por tiempo definido, no requiere de calificaciones específicas y se realiza a campo abierto en modalidad de cuadrillas. La tercera etapa es tercerizada parcialmente (coexisten trabajadores y maquinaria contratados directamente por la empresa madre con otros subcontratados a empresas contratistas), totalmente mecanizada, es más estable en el

tiempo, involucra a trabajadores relativamente calificados y se realiza a campo abierto sobre grandes máquinas manejadas individualmente.

Además de los aspectos referidos, otro elemento central en su diferenciación son las formas de control predominantes. De acuerdo a la clasificación propuesta por Friedman (1977), en la primera y la segunda etapas la forma predominante de control es el control directo de la fuerza de trabajo, mediante el cual se trata de limitar la variabilidad de la producción a través de la supervisión directa y la minimización de las responsabilidades en términos productivos de los trabajadores. En particular, en la producción de plantines el control directo se realiza con mayor precisión, dado que la fuerza de trabajo se encuentra concentrada y los trabajadores ocupan un puesto fijo de trabajo. En la fase de cosecha coexisten distintas formas de control. El control técnico mediatizado por la máquina es coadyuvado por la llamada “autonomía responsable”, que utiliza para su beneficio el saber hacer de los trabajadores permitiéndoles cierta discrecionalidad ante las situaciones de cambio. El control directo, si bien no desaparece, comienza a imbricarse con otros, configurándose una articulación compleja entre mecanismos diferenciados y complementarios a la vez.

En esta fase del proceso productivo, ya a inicios del siglo XXI se consolida la mecanización de las tareas vinculadas a la cosecha. Dicho recurso permitió a las empresas responder a varios factores que inciden sobre la productividad: reducir los costos de la producción al disminuir los costos de la fuerza de trabajo, disminuir los riesgos laborales vinculados a la cosecha “a motosierra” y, especialmente, controlar de forma precisa a la fuerza de trabajo con la finalidad de intensificar su uso y estabilizar su rendimiento. De forma concomitante, en su esquema organizativo, la empresa terceriza gran parte de esta tarea y conserva un núcleo estable de trabajadores que pondrán en movimiento la maquinaria propia de la empresa, lo que le asegura un nivel mínimo de producción, y subcontrata a través de empresas contratistas la maquinaria y el personal, que conformarán un núcleo externo contratado para realizar tareas a término, pero relativamente estable durante los períodos de alta demanda.

En la investigación anterior (Menéndez, 2015), se habían identificado algunos desplazamientos con relación a la modalidad organizativa precedente, caracterizada por ser de carácter manual. En primer lugar, un desplazamiento en torno a los viejos saberes de los trabajadores, vinculados a su experiencia práctica. La figura del motosierrista, que tradicionalmente refería a un trabajador robusto, con un buen manejo del cuerpo, con escasas calificaciones técnicas, pero con fuertes habilidades desarrolladas a partir del manejo práctico de su herramienta de trabajo, fue

considerablemente reducida a tareas marginales. Las tareas de cosecha involucran a un trabajador nuevo, preferentemente joven, relativamente más calificado y sin los requerimientos físicos asociados a las tareas manuales, lo cual intersubjetivamente se asocia a un trabajo de mayor prestigio.

En este punto es pertinente realizar algunas precisiones respecto a la tarea concreta del cosechador. El trabajo de cosecha se realiza a través de grandes máquinas movilizadas por un operario que ejecuta una serie de movimientos estandarizados. La tarea del cosechador consiste en la realización de operaciones simples y repetitivas a un tiempo relativamente constante. No obstante, para realizar la tarea con estos requerimientos, el trabajador tiene que estar atento de forma permanente a las condiciones del ambiente en el que realizará su operación, de forma tal que surja la menor cantidad de obstáculos posibles que interfieran en el ritmo de la producción.

Su foco de atención se dirige a la tarea concreta y parcial de “cortar árboles”, pero constantemente deberá tener la plasticidad necesaria como para actuar ante imprevistos, de modo que estos no se conviertan en trabas para la producción. Aquí el uso del tiempo se vuelve un factor diferencial, ya que el trabajador más hábil será aquel que tenga menos tiempos muertos generados por imprevistos (esto se asocia al aumento de su productividad y, por tanto, a una mayor pago asociado a ella) y, a la vez, aquel que puede manejarlos como para hacer de ellos un tiempo en el que pueda ocultarse de la lupa del control.

En segundo lugar, ocurre un desplazamiento en torno a la diferenciación de las tareas de cosecha y a la modalidad organizativa tradicional. Antes de la mecanización, esta requería operarios y calificaciones diferenciados para la realización de cada una de las tareas implicadas. La figura del motosierrista que cortaba manualmente cada uno de los árboles, que luego eran pelados y posteriormente fraccionados por otros operarios de la cuadrilla, es ahora desplazada por la máquina, que solamente requiere un operario que le indique el movimiento deseado y lo ajuste a un determinado ritmo de producción. La tradicional forma organizativa, que consistía en una cuadrilla integrada por un grupo de aproximadamente cuatro o cinco motosierristas que realizaban de forma coordinada las tareas, deja de ser la modalidad organizativa típica para dar lugar a un esquema en el que el trabajador realiza su tarea en solitario en un frente de cosecha, conectado con el supervisor que ocasionalmente se encargará de resolver algún tipo de incidente.

Un tercer desplazamiento se ubica en el corrimiento de la carga física a la carga intelectual de la tarea. El trabajador manual experimentaba diariamente la carga física que involucraba su trabajo y

valoraba este aspecto como un factor que limitaba la posibilidad de un vínculo positivo con su trabajo. El contacto permanente con el cuerpo como herramienta asociada al sacrificio influía sustantivamente en su vínculo con el trabajo. En contraposición, en el trabajo del cosechador ya no es el cuerpo sino la mente la que marca los límites a su esfuerzo. Mantener la concentración en una tarea extremadamente repetitiva y simple, como lo es dar la orden a una máquina para que ejecute una acción, durante jornadas que pueden extenderse hasta doce horas diarias, se vuelve un ejercicio extenuante para el trabajador, que, mediante su implicación práctica con la tarea, se las ingenia para identificar mecanismos que alivian la tensión que esta supone.

No obstante, en contraposición a las tareas manuales, la carga de trabajo que está implícita en esta tarea es más sutil o menos evidente, lo cual es sugerente respecto al hecho de que la extracción de la plusvalía tiende a operar mediante mecanismos que facilitan su ocultamiento. Ya no hay cuerpos físicamente extenuados por la carga física, sino trabajadores que se sienten “estresados” luego de experimentar jornadas en las que necesitan altos niveles de concentración. En general, el trabajador suele reproducir el discurso empresarial sobre la necesidad de “cuidar de la máquina”, sostenido no solo en argumentos que se focalizan en la responsabilidad asociada a manejar una maquinaria de alto costo, sino también porque el trabajador que “menos rompa” será visto como un buen trabajador. Este discurso incide en su práctica concreta haciendo que deba mantener alerta su cuerpo y su pensamiento para responder eficientemente al pulso de la producción.

Este cambio organizativo conduce a un cuarto desplazamiento, que refiere a la configuración de nuevas subjetividades en torno a la tarea. En la conformación de la valoración intersubjetiva de la labor del cosechador no solo se ponderan las condiciones objetivas del empleo asociadas fundamentalmente a una mejor remuneración relativa, sino también la distancia que esta tarea permite establecer respecto al trabajo manual. En este punto es central que el cosechador mantiene con su cuerpo una relación práctica y simbólica sustantivamente distinta a la del trabajador manual.

Este tipo de valoraciones tiene implicancias directas en la invisibilización de la explotación del trabajador por lo menos en dos sentidos. Por un lado, la carga de trabajo implícita en la tarea se invisibiliza. Como ya se refirió anteriormente, la carga de trabajo se expresa en un plano intelectual, lo cual deriva en que la medida del esfuerzo comienza a ser imperceptible para el propio trabajador o, por lo menos, se hace menos evidente. Y, por otro lado, las “huellas” de la carga de trabajo son aún inexploradas. La mayoría de los cosechadores mecanizados son jóvenes y no tiene más de una década de antigüedad en el manejo de las cosechadoras, por lo cual difícilmente experimenten en

su propia experiencia las consecuencias de la carga de su tarea. En contraposición, las que son producto del trabajo físico son claramente visibles, ya que se expresan en la materialidad del cuerpo y han sido experimentadas por generaciones de trabajadores manuales.

En este sentido, Dejours (1992) advierte que el cuerpo solo puede ser usado cuando está silencioso, es decir, mientras es capaz de producir valor. La situación provocada por una enfermedad derivada del trabajo genera una ideología de la vergüenza, lo que provoca angustia y sufrimiento a los trabajadores, no a causa de la enfermedad misma, sino por la destrucción del cuerpo como herramienta de producción.

Estas reflexiones discuten directamente con el discurso ampliamente extendido respecto a las bondades que supone el proceso de mecanización, donde se insiste en señalar que permite disminuir la carga de trabajo implícita en la tarea. La evidencia empírica no permite sostener tal afirmación, ya que lo que efectivamente opera es un cambio en el carácter de la carga pero no necesariamente su disminución. Con esto no se quiere poner en cuestión el proceso de mecanización en sí mismo, sino que se pretende visibilizar que cuando la máquina es utilizada como un mecanismo de control sobre el trabajo permite generar condiciones más eficientes para la extracción del plusvalor, al tiempo que condiciones de trabajo que pueden ser una fuente de padecimientos para el trabajador.

Otra arista del mismo proceso de invisibilización del trabajo opera a través del discurso empresarial que sostiene que la productividad de la empresa se sustenta en las máquinas y no en sus operarios. La alta mecanización de ciertas fases del proceso productivo, en este caso la cosecha forestal, hace menos visible la relación entre la fuerza de trabajo y la producción de valor, en la medida en que es la máquina la que debe mantenerse productiva, sin importar quién la moviliza. Con la idea reiterada por trabajadores y empresarios de “la máquina lo hace todo” se hace referencia a un cambio de eje que desplaza la preocupación constante por controlar la fuerza de trabajo para que esta se mantenga activa a la necesidad de que la máquina no se detenga.¹⁶ Este proceso invisibiliza al trabajador como productor de valor, desplazándose al lugar simbólicamente reducido de atender los imprevistos. Entonces, no es solo la cuantía de trabajo la que disminuye en el proceso de mecanización de las tareas, sino también su propio valor.

¹⁶ Cada máquina cosechadora está en actividad las 24 horas, en turnos variables de 8 o 12 horas, dependiendo del tipo de contrato entre trabajador-empresa.

Cabe aquí precisar el modo mediante el cual la máquina controla y moldea las operaciones del trabajador. En una de las entrevistas realizadas en la investigación precedente, un trabajador de la cosecha ilustra con claridad esta dimensión de su trabajo, “es la máquina la que manda y te indica lo que tenés que hacer”.¹⁷ Es, entonces, la máquina como objetivación de los requerimientos empresariales quien ordena el trabajo e impone al trabajador la forma de su tarea. Además del registro que la máquina realiza de cada una de sus operaciones, los trabajadores llenan diariamente una planilla en donde dan cuenta de su hora de entrada, de su producción, de los tiempos muertos de la máquina y de sus causas. Ambos mecanismos operan en el sentido de visibilizar su agencia como si esta fuese observada por la presencia física de un superior, quien sin estar presente despliega las estrategias necesarias como para simular su mirada.

Este punto es importante, en la medida en que, a pesar de que su trabajo es extremadamente controlado por este tipo de mecanismo, existe un contrapunto en la idea de soledad que también aparece vinculada al trabajo en las máquinas. A pesar de que en sus operaciones no exista una vigilancia visible y estrecha, personificada en la imagen de un supervisor, la estela de control está siempre presente, objetivada en el registro de cada uno de sus movimientos. Desde el ingreso a la máquina, cada fracción del tiempo en que esta se detiene es registrada por la máquina, que para volver a funcionar requiere que el trabajador indique los motivos por los cuales no está activa. Estos “reportes” que la máquina genera son supervisados posteriormente por el superior directo, que analizará la frecuencia de los tiempos muertos y sus razones, aspecto que es un detonante de posibles sanciones para los trabajadores.

En las entrevistas realizadas en esta investigación, los trabajadores mencionan la sensación de extrema vigilancia sobre sus tareas, objetivadas en los mecanismos mencionados. La ausencia de espacios de agencia más allá de la producción automatizada genera una constante presión sobre el trabajador, que sabe que no podrá descuidarse, ya que cada movimiento por fuera de los establecidos es fácilmente identificable por sus superiores y son posibles espacios de generación de tensiones en las relaciones de mando-obediencia. Al respecto, un trabajador mencionaba,

dicen que ahora nos van a poner cámaras en las cabinas, yo no sé qué más quieren hacer, capaz es para saber si escuchamos un mensaje de WhatsApp, porque yo digo que si ya saben lo que cada uno produce en un día y si se para o no la máquina, lo que les falta es solo eso, controlar los celulares. (Entrevista a trabajador de cosecha, Guichón, 2021)

¹⁷ Entrevista a trabajador de cosecha, Piedras Coloradas, 2015.

Asociada al proceso de mecanización de las tareas de cosecha, de forma reciente también se avanza sobre la sustitución de algunas tareas manuales previamente realizadas por trabajadores “de a pie”, que en la actualidad implementa la máquina cosechadora. Particularmente, la aplicación de agroquímicos, que, de ser una tarea de mantenimiento específica que suponía la movilización de una cuadrilla que realizaba la aplicación de herbicidas como tarea central que permitía cierta estabilidad en el rubro, pasa a convertirse en una tarea que realiza directamente la máquina cosechadora como parte de sus procedimientos automatizados.

Esta sustitución del trabajo manual por el mecanizado tiene aristas complejas, ya que la tarea precedente, realizada por los aplicadores, suponía cargar jornadas de trabajo completas con mochilas de herbicidas de hasta treinta litros, lo cual no solo por el peso, sino además por el contacto de los agroquímicos con el cuerpo suponía una serie de riesgos considerables para la salud. Las dolencias en la espalda, las reacciones alérgicas en la piel y otras lesiones graves están directamente asociadas a las condiciones de ejecución de la tarea. Por tanto, a pesar de que pueda otorgarse por parte de las empresas indumentaria que busca mitigar el contacto del agroquímico con la piel, se trata de una actividad que contiene riesgos intrínsecos para la salud. Así, en este caso la mecanización, si bien supone la sustitución de un trabajo típico de la fase agraria de la producción forestal, asimismo restringe ciertos aspectos riesgosos del empleo en el sector. Cabe aclarar que en ciertas áreas en donde las máquinas cosechadoras no pueden ingresar por las condiciones del suelo, la tarea continúa siendo realizada de forma manual, aunque se trate de situaciones marginales.

Interesa enfatizar sobre este punto, ya que la maquinización en este caso supone absorber actividades de fuerte exposición a riesgos para la salud de los trabajadores. No obstante, el trabajador que ahora realiza la aplicación de agroquímicos, mediada por la máquina, solo indica a esta el momento de la aplicación, por lo que aquí los riesgos son más difíciles de calibrar, ya que suelen asociarse a desperfectos de la máquina y no a su uso en condiciones óptimas. La sustitución de trabajadores de a pie, precarizados, inestables y sin calificaciones específicas se invisibiliza bajo el discurso de la protección de la salud. Oficia un desplazamiento de fuerza de trabajo que el sistema de producción forestal no vuelve a absorber, volviéndose trabajo excedente en territorios del agronegocio.

Concomitante con estos mecanismos, en la cosecha existe otro tipo de dispositivos implementados para asegurar el control de la fuerza de trabajo, a partir de la presencia en los espacios de trabajo

de distintos cargos medios, como los supervisores de la empresa madre, los encargados de la empresa contratista y la designación de un peón puntero en los frentes de cosecha.

Es preciso realizar algunos comentarios respecto a cómo se organiza espacialmente esta tarea. La cosecha se estructura en frentes territorialmente organizados, cada frente está compuesto por de tres a cinco máquinas de cosecha con sus respectivos operarios, además de un supervisor o encargado de la empresa contratante, que durante la jornada de trabajo tiene una presencia intermitente. El supervisor (en el caso de la empresa madre) o encargado (en el caso de la empresa contratista) tiene un intercambio relativamente continuo con el llamado peón puntero, que es un operario de las máquinas cosechadoras que, por su lealtad a la empresa o por las características de lo que la empresa define como un “buen trabajador”, asume tareas de coordinación del trabajo conjuntamente con el encargado o supervisor.

La figura del peón puntero presenta algunas complejidades que interesa destacar. Con la designación de este rol, la empresa contratante externaliza ciertas aristas del control que años atrás tenía encomendadas a los supervisores o encargados, con quienes ahora el peón puntero comparte responsabilidades. El peón puntero es quien atiende los imprevistos cotidianos de la producción y, en caso necesario, quien los traslada al supervisor. Su particularidad es que supervisa desde una posición interna el desarrollo de la producción. Es decir, en el caso de la cosecha, es un compañero de cuadrilla que realiza igual tarea, pero que circunstancialmente, incluso a veces por credenciales que se desconocen, tiene responsabilidades referidas a la supervisión del trabajo, atendiendo al ritmo y a los imprevistos de la producción, y manteniendo con el supervisor una relación de fidelidad, ya que en el espacio de trabajo debe, en ciertas circunstancias, representar su mirada. Este mecanismo desplaza al centro del colectivo de trabajadores el control de la tarea, lo cual tiene importantes consecuencias en la relación capital-trabajo, en la medida en que se externaliza parte del conflicto inherente a dicha relación al ubicarlo en el centro del colectivo de trabajadores.

Otro aspecto de la complejidad que se asocia al rol del peón puntero tiene que ver con las aptitudes requeridas por la empresa para la ejecución del rol. Para la empresa, las cualidades de un “buen trabajador” no solo son aquellas que se vinculan a la buena labor de los trabajadores, sino también al grado de introyección respecto a la ideología empresarial. El trabajador que hace suyos los objetivos de la empresa y que, por tanto, no ve en ella una alteridad sino un universo del que es parte será, posiblemente, quien lleve a cabo este rol.

Cabe recordar las apreciaciones de Montes Cató (2005) respecto a que para las empresas el problema de la dominación no se resuelve solo a través de un mayor control directo sobre los trabajadores, sino que necesita apelar a la interiorización de ciertos valores, normas y creencias, para lo cual son significativas las políticas orientadas al involucramiento de los trabajadores por medio de la fidelización. En el caso del peón puntero, la lealtad del trabajador hacia la empresa es un aspecto fundamental, en la medida que la empresa deposita en dicha figura ciertos aspectos que tradicionalmente realizaba el supervisor o encargado y que en la actualidad delega a esta nueva figura en la que se imbrican intereses potencialmente contrapuestos.

Como fue mencionado anteriormente, en el caso de los cosechadores se expresa la coexistencia de distintas modalidades de control. Por un lado, el control de la máquina, que registra y visibiliza cada una de sus operaciones, tratando de evitar los tiempos muertos y buscan estandarizar el ritmo de sus movimientos y, por otro, el control directo personificado en la figura del peón puntero y el supervisor o encargado, que, con las diferencias presentadas, buscan mantener los niveles de producción necesarios y controlar su calidad.

Un aspecto central asociado al proceso de mecanización de la tarea remite al desplazamiento de las formas predominantes de control. Si bien operan en el proceso de trabajo la mirada interna del peón puntero y la presencia intermitente del supervisor, el control directo que supone la vigilancia estrecha de la fuerza de trabajo coexiste con otras y posiblemente ya no sea la estrategia dominante. En este caso, el control directo está siendo desplazado por dos estrategias simultáneas: el control técnico de la máquina y la búsqueda constante de la implicación subjetiva del trabajador en los objetivos de la empresa.

Además de las particularidades que presenta la organización de esta fase del proceso productivo y las implicancias que esto tiene en las estrategias de control, otro aspecto importante que oficia como un mecanismo más de control son las valoraciones que desde la empresa se despliegan en torno a “ser cosechador”. Una de las valoraciones asociadas al rol del cosechador se vincula a la imagen de ascenso social que supone acceder a dicho puesto, lo cual simboliza el pasaje a un puesto de trabajo de mayor calidad en lo que refiere a la remuneración percibida, a la estabilidad y a las condiciones de trabajo asociadas. Por tanto, para un trabajador manual el acceso a este puesto de trabajo representa un ascenso laboral y social al que no todo trabajador se encuentra en condiciones objetivas ni subjetivas de acceder.

Otra valoración que opera en la misma dirección de reforzar el control sobre la fuerza de trabajo al que se viene refiriendo se refiere a una serie de patrones subjetivos que conforman una imagen aceptable, deseable y legítima de lo que debe ser un “buen maquinista”. “Yo solo corto árboles”, manifestaba un trabajador cuando se refería a cómo organizaba su producción. Esta idea permite entrever que la dimensión de la cantidad es la que ordena las operaciones del trabajador. Por parte de la empresa, sus requerimientos productivos necesitan ajustarse a ciertos estándares internacionales sobre la calidad de la producción. Como ya se ha mencionado, es la figura del supervisor quien ajusta su mirada a esta dimensión del proceso productivo. No obstante, la vigilancia sobre la calidad tiende a ser menos necesaria cuando el trabajador desarrolla un conocimiento práctico sobre la máquina e interioriza los objetivos productivos de la empresa. Mediante este proceso de reconversión del trabajador, la empresa logra sustituir su presencia conflictiva en el espacio de trabajo por una relación de intereses mutuos.

El horizonte de la empresa consiste en conformar nuevos patrones de legitimidad que permitan que los trabajadores hagan propios los objetivos empresariales sin experimentar coerción y así producir las condiciones en las cuales extraer el plusvalor sin excesivas dificultades. En este sentido, la empresa, mediante la atribución de cierta autonomía al trabajador, no aligera el control, sino que lo reconvierte mediante la internalización de los objetivos de la empresa en la propia agencia del trabajador.

Además de los mecanismos que se expresan en el proceso de trabajo, existe otro canal en donde particularmente se objetivan los intereses de la empresa, que remite a las formas de remuneración asociadas a la tarea productiva. Más allá de la centralidad que esto tiene como mecanismo mediante el cual se manifiesta el conflicto central en torno la extracción de la plusvalía, interesa aquí observar las consecuencias que tienen las formas salariales en la relación subjetiva del trabajador con el trabajo y en su posibilidad de agencia.

La tendencia hacia el desarrollo de modelos productivos basados en la intensificación del trabajo requiere de determinadas formas de articulación de las relaciones laborales, en donde se vincula de forma cada vez más estrecha el salario al esfuerzo individual, es decir, a la carga de trabajo movilizada en cada puesto de trabajo. Este proceso tiende a hacer foco en “un modelo de rentabilidad empresarial basado en la extracción del plusvalor relativo” (Calderón y López, 2010: 6), esto es, formas de organización de trabajo basadas en el incremento de la productividad. Esta estrategia empresarial ha consistido, entre otros mecanismos, en la diferenciación de formas de

remuneración de acuerdo a la tarea, lo cual tiene, además, fuertes implicancias sobre el colectivo trabajador en la medida en que descolectiviza su situación objetiva, al sujetar su remuneración al desempeño individual.

En el caso estudiado, es posible dar cuenta de dicha tendencia a partir de la heterogeneidad de las formas de remuneración de acuerdo a la tarea, al tipo de contrato y a la condición de estabilidad.

En el caso de los cosechadores, la retribución por el uso de su fuerza de trabajo combina dos formas salariales. Por un lado, los cosechadores reciben un jornal base que es un ingreso mínimo que recibirán por cada jornada de trabajo y, por otro, podrán recibir mensualmente primas por productividad de acuerdo a su desempeño y primas por seguridad asociadas a la seguridad laboral. Esta segunda forma de pago por primas tiene fuertes consecuencias sobre la relación con el trabajo en la medida en que es uno de los elementos centrales en la malla de dispositivos que aseguran a la empresa la disciplina del trabajador.

Las primas de productividad constituyen la parte variable del ingreso del trabajador, que está directamente asociada a su promedio mensual de producción. En esta lógica, los trabajadores buscan diariamente acceder a un nivel aceptable de productividad que les permita al finalizar el mes el acceso a las primas. Dicho mecanismo oficia como un verdadero dispositivo de control sobre su trabajo, haciendo que el nivel de producción se vuelva una preocupación constante para el trabajador y que el horizonte de la prima opere como una motivación diaria para la producción, al mismo tiempo que para la empresa constituye una estrategia que le permite la intensificación del trabajo y el desplazamiento hacia el trabajador del horizonte de la productividad.

La carrera por la productividad impuesta desde la dirección empresarial tiene su correlato práctico en el esfuerzo del trabajador, ya que este internaliza dicha pauta porque lo que está en juego es el acceso a un mejor ingreso. No obstante, al ser la prima por productividad una fracción variable y al estar sujeta a su desempeño, opera generando inestabilidades en la cuantía de su salario. El trabajador no sabe con qué dinero contará a fin de mes hasta que recibe su factura, lo cual no hace más que reforzar su inestabilidad, al tiempo que individualiza la situación de cada trabajador. Este asunto vuelve a poner las disputas por el salario en el campo de acción del trabajador y no en el centro de la relación laboral, desactivando ciertos canales de conflictividad o, por lo menos, haciéndolos menos visibles.

De acuerdo a Edwards (1986), la disparidad entre los salarios y el esfuerzo, es el “auténtico conflicto laboral” y es aplicable a todas las manifestaciones del conflicto, aunque los mismos participantes no sean conscientes de sus intereses contrapuestos a los de la dirección. Al respecto, el mecanismo al que se ha referido tiene consecuencias directas sobre dicha dimensión del conflicto, ya que, en el caso de las formas de pago por productividad, la disparidad entre el esfuerzo y el salario queda velada al percibir el trabajador que su esfuerzo tiene un correlato directo en su retribución, quedando oculto el mecanismo de la extracción de la plusvalía.

Volviendo a la cuestión de las formas de remuneración, el sistema de las primas por productividad tiene dos variantes. Por un lado, el trabajador puede recibir una prima mensual de forma individual, esto significa que si su promedio mensual fue superior a cierto nivel de producción determinado por la empresa recibirá un bono que podrá variar de acuerdo a su cuantía. Y, por otro lado, el trabajador puede recibir una prima mensual grupal, que se obtiene cuando un frente de cosecha logra acceder a cierto nivel de producción.

A partir de este último mecanismo se busca que los trabajadores tengan un rendimiento homogéneo, para lo cual se recurre a un mecanismo de regulación interna de los equipos de trabajo. Son los propios trabajadores quienes se verán interesados en que sus compañeros acompañen el ritmo de producción, de forma que puedan verse beneficiados colectivamente con las primas grupales. Este sistema complejo de recompensas y castigos opera, por un lado, premiando individual y colectivamente a aquellos trabajadores que hacen suyos los objetivos de la empresa al lograr ciertos niveles deseables de producción y, por otro, castigando la subutilización de la fuerza de trabajo, al exigir del trabajador un nivel de rendimiento homogéneo.

Las primas por “seguridad” suelen ser menos conflictivas que las anteriores, ya que su obtención está sujeta a la ausencia de accidentes laborales y al cumplimiento de normas de seguridad laboral. Dado que los trabajadores suelen realizar su trabajo incorporando estas dimensiones, no suelen ser percibidas las implicaciones que suponen, que, en última instancia, vuelven a colocar sobre sus hombros las exigencias que las empresas deben respetar para el cumplimiento de estándares necesarios para la certificación de la producción.

Al respecto, el perfil exportador de la producción final de la industria forestal-celulósica la ha enmarcado dentro de una serie de requisitos internacionales¹⁸ delimitados por los esquemas de

¹⁸ En Pucci *et al.* (2012), se revisan algunas de estas normas internacionales a las que se ajusta la producción forestal-celulósica. Una de ellas es el paquete de gestión forestal responsable y la cadena de custodia del Forest Stewardship Council (FSC), una organización internacional que ha definido un conjunto de principios y criterios

certificación de calidad vigentes (en constante actualización). Estos esquemas han permitido que las empresas uruguayas encuentren mayores facilidades a la hora de colocar sus productos y obtener mejores precios (Paolino, 2010, citado por Pucci *et al.*, 2014).

Dado lo anterior, si bien las condiciones de trabajo en la industria forestal-celulósica se definen en el marco de una creciente reflexividad normativa e institucional en materia de seguridad laboral y medioambiental, estos elementos contrastan con la cultura de trabajo rural existente y con la precariedad típica en la cual se trabaja en el sector rural (Pucci *et al.*, 2014).

Sumariamente, lo que aquí se ha buscado precisar es la densidad de mecanismos que desde la lógica empresarial se imponen sobre la fuerza de trabajo con vistas a su control. Las nuevas formas de organización del trabajo asociadas al paradigma de la acumulación flexible han supuesto un corrimiento respecto a las antiguas formas de control, basadas en el control directo, a su coexistencia con otras formas más complejas y sutiles. No solo se buscan trabajadores dóciles y disciplinados, sino también trabajadores que hagan propios los objetivos de la empresa, lo cual supone una reconversión hacia una imagen de esta en la que se acentúan los factores que tienden a la convergencia de intereses entre trabajadores-empresa, en detrimento de aquellos que la sitúan como un “otro” contrapuesto. Este tipo de mecanismo ha sido en cierta medida habilitado por algunos cambios que se han producido en la organización del trabajo, como el proceso de mecanización de ciertas tareas, que habilitó la conformación de un trabajador subjetivamente distinto. El cambio en la forma de percibir su propio trabajo y el sentido intersubjetivo que el acceso a dicho puesto supone operó acercando el trabajador a la empresa, que comienza a ver en ella un campo de posibilidades asociadas a un empleo más estable, con mayor calificación y con un mayor reconocimiento.

Es interesante visualizar que el proceso de mecanización de ciertas fases del proceso productivo se produjo con características similares en otros rubros productivos. En el trabajo *La simbiosis perversa: las máquinas y la degradación del trabajo en el estado de San Pablo, Brasil* (Moraes Silva

tendientes a la promoción del manejo ambiental y de los impactos de la actividad forestal en la zona de influencia directa. La gestión forestal responsable garantiza la responsabilidad del manejo ambiental, el beneficio social y la viabilidad económica de las operaciones forestales de la empresa. Por otro lado, la certificación de cadena de custodia FSC tiene por objetivo asegurar la procedencia de los productos (su trazabilidad), de modo que esta sea controlada, verificable y aceptable.). Otra de las normas es la ISO 14001 que tiene por objetivo guiar en los estándares adecuados para la implementación de un sistema de gestión ambiental eficaz. En otro plano, la norma ISO/OHSAS 18001 fija estándares para el desarrollo de un sistema de gestión de la seguridad y de la salud ocupacional capaz de controlar los riesgos asociados y mantener el cumplimiento de los marcos legales vigentes. Este tipo de normas (ISO/OHSAS) demanda a las empresas el desarrollo de procedimientos altamente estandarizados y la definición de personal asignado especialmente para su cumplimiento continuo (Pucci *et al.*, 2012: 34).

et al., 2014), los autores describen un proceso con características afines en las plantaciones de caña de azúcar en San Pablo, Brasil. En los cañaverales, el desarrollo de la mecanización del corte de la caña coexiste con otras formas de trabajo, que suponen estrategias de control diferenciadas así como condiciones de trabajo específicas. Los autores afirman que las distintas estrategias disciplinadoras de la fuerza de trabajo no son mutuamente excluyentes y se yuxtaponen, aunque en cada ciclo sea posible verificar una tendencia en la estrategia dominante.

Los cambios en las formas predominantes de control muestran la necesidad de asegurar mediante ellos la producción de plusvalía. En la fase anterior, los capataces eran los responsables de la disciplina del trabajo parcelado y cooperativo entre trabajadores. En esta fase de la maquinaria, el control no se encuentra encarnado en figuras humanas subjetivas, como el capataz, sino en una fuerza de un mecanismo objetivo a la que Gaudemar denomina “la conspiradora maquinación” (1991).

En lo que respecta a los trabajadores manuales de la fase de plantación y mantenimiento, la organización del trabajo y las formas de control, como se mencionó anteriormente, presentan características disímiles a las de los trabajadores de cosecha. Las diferencias centrales se vinculan a la zafralidad de la tarea y a su carácter fundamentalmente manual, siendo estos factores que redundan en el uso más intensivo de la fuerza física en momentos definidos de la producción. No obstante, para la realización de ciertas tareas de mantenimiento, como la aplicación de herbicidas, se viene consolidando una tendencia a la mecanización. En algunos casos las máquinas cosechadoras se encargan de tareas de mantenimiento, por ejemplo aplicando agroquímicos una vez que se corta el árbol, pero en otros casos, en general, dependiendo de las condiciones del suelo, parte de la tarea de mantenimiento se hace con herramientas que permiten aumentar los niveles de producción, que sustituyen la aplicación manual. Por ejemplo, el trabajador se moviliza en un tractor con un equipo que le permite realizar la aplicación de herbicidas, sin necesitar una cuadrilla de trabajadores. El uso de estas herramientas no se ha extendido de forma generalizada, ya que las empresas suelen combinar el uso de este sistema con la aplicación manual.

Este proceso ha supuesto una disminución en la cantidad de trabajadores implicados en la tarea, ya que el trabajo se realiza más rápido y, por tanto, la productividad por trabajador se incrementa. Los capataces suelen tener un grupo de cuatro o cinco trabajadores con relativa estabilidad, y luego, en función de los aspectos mencionados, se incorporan otros trabajadores para llegar a la producción estipulada por la empresa contratista. Al respecto, un capataz de silvicultura mencionaba:

ahora se hace mucho mecanizado, la aplicación ya no se hace con cuadrilla, se hace con tractor, ya no se hace a mochila. El tractor hace la aplicación con estas máquinas. Va un operador en el tractor y la aplacadora, con una sola pasada avanza lo que hace una cuadrilla, y es un operario solo. Ahora está muy zafral el trabajo. (Entrevista a capataz de silvicultura, Guichón, 2021)

Esta tendencia mencionada, si bien mejora las condiciones de empleo, repercute en las posibilidades de obtener cierta estabilidad. La zafra de plantación, donde el trabajo se realiza exclusivamente de forma manual, concentra a más trabajadores, que luego pueden rotar de capataz o de tarea, pero posiblemente no todos logren evitar el desempleo. Incluso la misma zafralidad de las tareas no les permite a todos los trabajadores llegar a la cantidad de jornales necesarios para ingresar al seguro de paro, por lo cual terminada la zafra quedan nuevamente a la intemperie.

Un aspecto central de la organización de esta fase productiva es la tercerización de la contratación de la fuerza de trabajo, ya que, a diferencia de la fase de cosecha, en la que coexiste la contratación directa por parte de la empresa madre con la subcontratación mediante empresas contratistas, en el caso de la etapa de plantación y mantenimiento la empresa madre subcontrata toda la fuerza de trabajo mediante contratistas que se encargan de reclutarla, contratarla y organizarla en función de la producción demandada.

Las distintas tareas que realiza este tipo de trabajador polivalente suponen formas de remuneración diferenciadas, por jornal, por productividad o mediante una combinación de ambas, que introducen una alta variabilidad en el pago por el trabajo y en la relación que los trabajadores guardan con su esfuerzo. Esta dimensión constituye un factor fundamental para comprender su relación con el trabajo, en donde la inestabilidad y la intermitencia son condiciones implícitas a la condición laboral.

Frecuentemente, los trabajadores tercerizados mantienen una relación laboral directa con el capataz y no con la empresa contratista. Es decir, si bien su relación contractual es con la empresa contratista, su vínculo laboral se establece con su capataz, siendo este un eslabón más en el engranaje que da forma a la relación entre el control y las posibles formas de resistencia. Interesa aquí realizar algunas consideraciones sobre la figura del capataz. Al igual que los trabajadores a término, el capataz es un empleado de la empresa contratista, pero con la complejidad de presentar características cualitativamente distintas que lo revisten de especial conflictividad en la determinación de las relaciones laborales. Estos trabajadores tienen el rol de reclutar, organizar y controlar la fuerza de trabajo, lo cual los sitúa en una posición diferencial respecto a los trabajadores de las cuadrillas, ya que, sin ocupar la posición del empleador, ejercen una función de mando.

Los capataces son actores que residen en los pueblos cercanos a las plantaciones forestales y tienen territorialmente definida su área de injerencia, en donde a partir de sus redes locales contratan la mano de obra necesaria para componer las cuadrillas de trabajo. El factor diferencial que posiblemente les haya permitido dar el paso cualitativo a asumir las funciones del patrón sin serlo objetivamente es el acceso a cierto capital social en el espacio local.

Para estos trabajadores, la figura del patrón es el capataz, y no el contratista, es decir, la figura simbólica del patrón es representada por un trabajador más que posee el diferencial de tener una jerarquía superior en la relación con la empresa que los contrata. Sin ser objetivamente un patrón, la empresa contratista delega en él aspectos vinculados a esta figura, como lo son el ejercicio práctico del control y el mando sobre la organización del trabajo. La complejidad de su rol radica en que estas tareas propias de un patrón son llevadas a cabo por un empleado a término y, por tanto, con las características de un trabajador precario, que simbólicamente no tiene atributos que permitan a los demás trabajadores identificarlo como una alteridad, como un otro antagónico en la relación social que los vincula. Es un empleado que observa y controla el trabajo, e incluso en ciertas ocasiones también realiza algunas tareas manuales, con una trayectoria laboral y vital similar a la suya, pero que, en determinadas ocasiones, por la conjunción de ciertos factores que pueden estar asociados a sus redes vinculares, da un salto cualitativo al asumir aspectos del rol de patrón a pesar de ocupar una posición subordinada y de no poseer las credenciales objetivas para serlo.

Una modalidad frecuente para el acceso al rol de capataz son los acuerdos informales con los contratistas, de modo que puedan acceder a la inversión inicial (por ejemplo, en equipos para la aplicación de herbicidas o en un *remise* para el traslado de los trabajadores) recurriendo al endeudamiento, el cual irá saldando una vez que logran establecerse en el rol. Este sistema de endeudamientos oficia como un fuerte mecanismo de dominación, ya que como recompensa no hace más que reforzar el carácter intrínsecamente desigual de su relación laboral. La deuda monetaria con la que carga el capataz será paga con creces, ya que deberá responder no solo en términos monetarios, sino fundamentalmente poniendo a disposición su lealtad.

Las formas de pago de los capataces presentan algunas variabilidades, especialmente de acuerdo a las tareas que realizan. Algunas formas frecuentes son el pago a destajo o el pago de un jornal base y una prima por productividad. Esta última establece una situación de dependencia del capataz respecto a la productividad de su cuadrilla para determinar el total de su salario, siendo este un

punto central en su relación laboral y posiblemente también el nodo en donde son más frecuentes las disputas entre trabajadores y capataces.

La relación de estos trabajadores con el capataz está atravesada por múltiples contradicciones que es necesario desentrañar para comprender su carácter conflictivo. Como ya se ha mencionado, la forma de trabajo en el caso de los trabajadores manuales es fundamentalmente bajo la modalidad de cuadrillas. Es frecuente que dichas cuadrillas estén compuestas por trabajadores de la misma zona de residencia, por lo que la proximidad social y las relaciones de vecindad entre trabajadores y también con el capataz son factores de relevancia en el modo en el que se definen sus relaciones laborales. La relación de los trabajadores con el capataz, con quien no solo comparten un mismo espacio social, “el pueblo”, sino también redes sociales comunes, son factores en los que se puede condensar la idea de proximidad social, en la que se encuentran limitantes y potenciadores para la conformación del tipo de relación laboral que los vincula.

En muchos casos, la proximidad social con el capataz es una dimensión que inhibe la emergencia de conflictos en el trabajo, ya que la conflictividad intrínseca a este tipo de relaciones se encuentra velada por la preponderancia de otros atributos que los unen y que socialmente los vinculan desde lazos de afectividad. Bajo la idea tan reiterada por los trabajadores de “acá nos conocemos todos”, se presenta un mundo de cercanías, de solidaridades y de relaciones comunales que aparecen por encima de las conflictividades que emergen a partir del trabajo.

En algunos casos los capataces forman parte de las cuadrillas de trabajo que se desplazan por el territorio en función de los requerimientos de la producción, para lo cual comprometen a cierto grupo de trabajadores a “estar disponibles” ante este tipo de requerimientos. El desplazarse a otros territorios les supone movilizarse junto a sus compañeros de cuadrillas a un espacio social desconocido. La empresa contratista, por medio del capataz, les asegura una vivienda (que pueden compartir con él), alimentación y días libres para volver al pueblo y visitar a su familia. En estos casos los trabajadores negocian con el capataz sus días libres, los turnos de trabajo (noche o día), la duración de la jornada de trabajo, entre otros aspectos propios de su relación laboral. Cabe destacar que este tipo de estrategia que el capataz negocia con el trabajador tiene un correlato en la intensificación del trabajo mediante la prolongación de la jornada de trabajo. Al respecto, los trabajadores manifiestan que la posibilidad de acceder a una mejor remuneración y una mayor estabilidad se pondera por encima de las privaciones a las que conducen los desplazamientos.

También en los procesos de reclutamiento del personal se despliega la dimensión de la proximidad social. Los trabajadores suelen recurrir a sus redes vinculares para acceder a un puesto de trabajo en las cuadrillas, siendo una modalidad de acceso frecuente en la búsqueda de empleo recurrir al capataz que se les presenta a nivel local como el reclutador de la fuerza de trabajo. Por su parte, el capataz, por su inserción local, suele conocer la trayectoria del trabajador, lo cual oficia como primer filtro para su ingreso a la cuadrilla. Si el trabajador en su trayectoria laboral ha rotado de cuadrilla en cuadrilla, si lo despiden o si abandona su trabajo, estas serán credenciales negativas, haciéndole mala prensa y llevándolo a condiciones de empleo más precarias.

En esta idea se encierran significados respecto a aquellos valores intersubjetivos requeridos para el acceso a un mejor trabajo y, fundamentalmente, para lograr cierta estabilidad en el rubro. La emergencia de resistencias visibles en el lugar de trabajo, como puede ser la explicitación de un límite respecto a lo que se estima injusto, puede transformarse en una credencial negativa que perjudique las posibilidades de empleo futuras. Si el trabajador deja su trabajo o si es despedido, la búsqueda de un nuevo trabajo en el pueblo será una difícil tarea y tendrá que traspasar la frontera del chisme y del rumor. De acuerdo a Scott,

El chisme es quizá la forma más común y elemental de agresión popular disfrazada. [...] El chisme es casi siempre, un discurso sobre la infracción de las reglas sociales. Sin normas comunes que miden los grados de desviación, el chisme no tiene ningún sentido. [...] El rumor es pariente cercano del chisme, aunque no tenga necesariamente como objeto una persona en particular. (1990: 173)

Estas formas de lo que Scott (1990) llama discurso oculto, permiten entrever los mecanismos más sutiles a través de los cuales se manifiestan valoraciones en torno a lo aceptable o legítimo en un espacio social determinado.

Otro mecanismo de control que se manifiesta en la relación entre el capataz y el trabajador son las sanciones: si el trabajador transgrede la frontera de lo adecuado o lo deseable (es decir, si se aleja de la idea dominante respecto a lo que es un "buen trabajador"), posiblemente sea alertado y luego sancionado por el capataz, quien informará al contratista la baja del trabajador. La alerta suele ser un llamado de atención que encierra el significado del límite de la frontera, el paso siguiente a este llamado de atención es la sanción y, posiblemente, luego de dos o tres sanciones, el despido.

Las sanciones se aplican en situaciones variadas, desde aquellas que se relacionan con la calidad de la producción hasta aquellas que atienden a lo relacional. Desatender la calidad de la producción, trabajar con desgano, charlar durante el trabajo o reclamar por lo que entienden como

injusto son algunas de las situaciones que pueden potencialmente ser sancionadas por el capataz en la medida en que se distancian del orden salvaguardado por el control patronal. Los márgenes de libertad para la emergencia de estas situaciones dependen del tipo de relación que se establezca con el capataz y del tipo de mecanismos de control que estos últimos desplieguen en el proceso de trabajo.

En las formas de retribución del trabajo también se objetivan, como ya se mencionó para el caso de los trabajadores mecanizados, un eficaz mecanismo de control sobre el trabajo. En el caso de los trabajadores manuales de la silvicultura, su forma de remuneración consiste en un sistema de pago por productividad, donde la empresa contratista fija el pago de la unidad de producción. En este esquema, la remuneración del trabajador dependerá del esfuerzo que comprometa en su trabajo. En este escenario, el trabajador tiende a aumentar su nivel de esfuerzo para obtener un mejor salario, de modo que esta dimensión no solo se constituye en un factor central en el ordenamiento de su jornada, sino que también oficia desplazando a su campo de acción las disputas en torno a la determinación de la cuantía de su salario, que solo será objeto de negociación con su empleador (la empresa contratista) cuando el ajuste del esfuerzo individual no permite acceder a un jornal que se estime aceptable.

Un correlato de este mecanismo se expresa en la forma en la que se organiza colectivamente el trabajo de la cuadrilla, en la que la competencia entre trabajadores se convierte en un mecanismo regulador y homogeneizador del rendimiento. En general, los trabajadores buscan ajustar su rendimiento al de sus compañeros de cuadrilla, negociando el esfuerzo implicado en la tarea. En esta regulación interna de la producción que se crea entre los trabajadores, se suele poner en cuestión no solo una autoafirmación en torno al desempeño del trabajador, sino también un reconocimiento colectivo que señalará positivamente a aquellos que logren seguir el pulso colectivo de la producción y sancionará a aquellos que no logran ajustarse a dichos tiempos mediante la asignación de la etiqueta de trabajador menos “apto”. En este tipo de mecanismo, tanto la empresa madre como la empresa contratista logran externalizar el control sobre la productividad, ya que los trabajadores regularán su desempeño colectivo mediante una competencia que pone en juego la estima del trabajador respecto a su desempeño.

En el caso de los trabajadores del vivero, comparten con los de plantación y mantenimiento algunas de las dimensiones que explican su precariedad laboral, es decir, son trabajadores tercerizados, suelen realizar distintas tareas en función de la demanda de trabajo y su salario es con base en su

productividad, la cual se ajusta a metas definidas por las empresas. No obstante, su atmósfera de trabajo les otorga algunas características sustancialmente distintas.

En el trabajo de Pucci *et al.* (2012) se detalla el proceso productivo en los viveros forestales. Se menciona que el proceso más difundido en esta etapa es la creación de plantines a base de estacas. La primera tarea es la producción del sustrato que se coloca en las macetas y donde crecen los plantines. Posteriormente, estas bandejas son llevadas al vivero diseñado expresamente para el momento de la plantación. Por otro lado, se cuenta con las plantas que van creciendo en los viveros especialmente diseñados para su crecimiento y donde se realiza su cosecha. Una vez que se cosecha, se procede a trasladarlas a un cuarto especialmente acondicionado donde se podan y se transforman en estaquillas susceptibles de ser plantadas. Una vez que se enraízan, se llevan las plantas a su destino final en donde se aclimatan a las condiciones exteriores y, cuando termina el período de crecimiento, se acondicionan para ser despachadas y trasladadas a los predios donde comienza la etapa de silvicultura (Pucci *et al.*, 2012).

La mayor parte de las tareas se realizan en espacios cerrados, lo cual genera condiciones climáticas, físicas y relacionales específicas. El manejo de la temperatura de los espacios de trabajo se ajusta a las necesidades productivas, así como el riego y el uso de agroquímicos. Estos aspectos moldean las condiciones de trabajo, haciendo que en ciertos casos estas se conviertan en fuentes de malestar para los trabajadores. Aquí existe una dinámica compleja de interacciones mutuas entre la necesidad de producir bajo la lógica de la productividad, las condiciones de trabajo y las afecciones sobre la salud.

Los mecanismos de control en esta fase productiva tienen al menos dos particularidades: el control directo se puede realizar con mayor precisión y, asociado a lo anterior, se diversifica la presencia de mandos medios en el espacio de trabajo. Los trabajadores organizados en modalidad de cuadrillas son supervisados desde la empresa contratista por el llamado peón puntero y con la presencia ocasional del encargado. La particularidad del peón puntero es que es un empleado de la empresa contratista que tiene como objetivo controlar el trabajo bien hecho y evitar los tiempos muertos, pero que frecuentemente fue con anterioridad un peón común que “asciende” a dicho rol. En ciertos casos, este aspecto suele generar tensiones vinculadas a la legitimidad del rol y al uso del mando como forma de control.

La cercanía física aquí también tiene un rol central, en la medida que cada cuadrilla de trabajo de entre diez y veinte trabajadores es controlada en cada puesto, sin necesidad de traslados y sin

grandes distancias que hagan “sentir” el control menos presente. El peón puntero, como en el caso de los cosechadores, es una figura de confianza del encargado de las cuadrillas de trabajo. Dado que es un trabajo que se realiza en condiciones de cercanía física, el peón puntero está en constante relación con los trabajadores, asegurando que se cumplan los objetivos de la empresa.

Además, la empresa madre, tiene presencia en los viveros mediante los supervisores, que también controlan la calidad de la producción y dialogan directamente con el “peón puntero”, ya que, de acuerdo a las jerarquías, los trabajadores solo pueden dirigirse a su superior directo — el “peón puntero”— ante algún imprevisto y, por su parte, los supervisores deben también centralizar en él sus indicaciones para que sea este quien las traslade a los trabajadores.

Otra particularidad del trabajo en el vivero es que se encuentra diferenciado en términos de las representaciones asociadas al género. Al respecto, en un trabajo de Pucci *et al.* (2019) se mencionaba que las mujeres eran contratadas para actividades que se identifican con mayor manualidad y cuidado, mientras que a los varones se los identifica para aquellas tareas que requieren mayor despliegue de fuerza física. La presencia de mujeres en los viveros es sustancialmente mayor que en la silvicultura y la cosecha, donde su presencia es marginal. Esta división sexual del trabajo a partir del binomio fuerza física-delicadeza ha sido un argumento ampliamente utilizado en el trabajo en el sector forestal para relegar la participación de mujeres en los trabajos de la cosecha y la silvicultura. No obstante, en los viveros, el tipo de tarea asociada al puesto de trabajo permite discriminar positivamente atributos que en otras tareas se valoran como limitaciones para el buen desempeño.

Los mecanismos de control a los que se ha referido no se encuentran aislados, sino que conforman una estrategia general de control que se ajusta en función de las necesidades del capital. A continuación se buscará describir estos mecanismos aunados en una estrategia general de control, lo que permitirá visualizar el modo en que se traza una determinada frontera de control en donde se dirimen las disputas entre los trabajadores y sus superiores en el ámbito concreto de la producción.

La primera apreciación que es necesario realizar es que la estrategia general de control es conformada a partir de un conjunto de dispositivos que pretenden asegurar la reproducción del capital para la obtención de beneficios. Con este horizonte, la empresa madre buscará reducir los imprevistos, utilizando parte de sus recursos para actividades de regulación y estabilización. Estos procesos no se desarrollan autónomamente, sino que se trata de una autonomía aparente, ya que

internamente siempre existen fuerzas que tienden a erosionar la pretendida estabilidad. Al respecto, de acuerdo a Edwards (1986),

El control no debe verse necesariamente como un asunto de la política empresarial deliberada, sino que un sistema o estructura de control puede contener diversos elementos que se han aglutinado a consecuencia de respuestas particulares a problemas particulares. No se impone simplemente desde arriba, puesto que refleja luchas previas entre la dirección y los trabajadores; pero restringe su comportamiento y lo limita al orden de lo previsible. (Edwards, 1986: 71)

No obstante, ningún sistema de control es completamente autónomo de la agencia de los trabajadores; por el contrario, existe una permanente imbricación que redefine en el espacio de trabajo la "frontera del control" (Edwards y Scullion, 1982). Este concepto permite integrar las diversas estrategias de los empresarios y de los trabajadores en el espacio de trabajo hasta crear una pauta concreta de control que es de carácter esencialmente cambiante y refleja las luchas precedentes dadas en el espacio de trabajo, así como la capacidad de los trabajadores para negociar márgenes de autonomía.

A continuación se pondrá el foco sobre las consecuencias que tiene sobre el colectivo de trabajadores el sistema concreto de control, para luego analizar las formas posibles de acción de los trabajadores en el contexto organizativo estudiado, en el entendido de que estas desplazan de forma sutil y constante la frontera de control y que, por tanto, pueden ser entendidas como acciones que afectan la relaciones de dominación entre trabajadores y empleadores.

En primer lugar, la diferenciación entre trabajadores directos e indirectos, estables e inestables, calificados y no calificados, mecanizados y manuales, los del pueblo y los de afuera, descrita anteriormente como una estrategia general de control, repercute en un proceso de fragmentación de la fuerza de trabajo y, por tanto, en sus posibilidades de organización colectiva. Este aspecto es relevante en la medida que genera posiciones distintas en lo que refiere a las condiciones de trabajo, así como también en lo que refiere al tipo de relación laboral que los trabajadores establecen con la empresa madre. En términos generales, son los trabajadores directos, estables, relativamente calificados y mecanizados los que reciben una remuneración más alta y menos variable, los que experimentan en menor medida el cansancio físico implícito en la tarea y los que se encuentran en mejores condiciones en términos de posibilidades de organización. Dichos aspectos ubican a los trabajadores en una situación sustancialmente distinta respecto al otro extremo del espectro, representado por los trabajadores manuales, indirectos, inestables, sin

calificaciones formales, la cual posiblemente guarde relación con las estrategias de resistencia que estos trabajadores puedan desplegar.

Las negociaciones tenderán a ser menos visibles, más anónimas y más espontáneas cuanto más lejano e inestable sea el vínculo entre trabajador y empleador. Por el contrario, entre los trabajadores directos (estables y cercanos a la empresa madre que los contrata), las estrategias de negociación presentan otro carácter, fundamentalmente dirimidas en el marco de la relación trabajador-supervisor, incorporando así a la empresa madre en el ajuste de las reglas prácticas, no necesariamente llevadas a cabo en el campo de lo oculto.

En segundo lugar, y concomitante con este proceso de fragmentación de la fuerza de trabajo, las estrategias de control referidas redundan en procesos de desconflictivización de la fuerza de trabajo. Al respecto es posible mencionar varios mecanismos orientados en esta dirección.

Las formas de remuneración basadas en la productividad operan desplazando la determinación del salario del núcleo de la relación trabajador-empleador para situarlo en el campo de la propia agencia del trabajador. A propósito, Burawoy menciona que “los trabajadores operan como si existiera una relación normativa entre la retribución y el esfuerzo, es decir, como si el esfuerzo fuera el principio regulador de su vida” (Burawoy, 1990: 31). Es decir, las negociaciones en torno al esfuerzo que realiza el trabajador para regular la carga de trabajo son la principal variable de ajuste a la que el trabajador recurre para incidir sobre su remuneración. Esto es de central importancia, ya que la determinación del salario es uno de los núcleos más conflictivos de la relación laboral, que al ser desplazado de la relación entre trabajador-empleador la libera cierta tensión. Con esto no se quiere decir que los trabajadores no pueden negociar en espacios bipartitos el valor de su jornal, en el caso de los jornaleros, o el de las unidades de pago, en el caso de los destajistas, pero sí que la variable de ajuste a la que cotidianamente recurren es la medida de su propio esfuerzo, que es puesto en cuestión solamente en aquellos casos en los que llega a percibirse como injusta o inaceptable la remuneración obtenida. En este sentido, lo que es injusto o inaceptable se encuentra directamente relacionado con el valor intersubjetivo que se le otorga a la tarea realizada, así como con las posibilidades de acceso a otros empleos por parte de los trabajadores.

Las intermediaciones en la contratación de la mano de obra también operan desconflictivizando las relaciones laborales en varios aspectos. Uno de ellos refiere a la separación de la figura del empleador de la del “patrón”. Para los trabajadores, el empleador puede ser la empresa madre, en el caso de los maquinistas directos, o la empresa contratista, en el caso de los indirectos. No

obstante, en ambos casos la figura que es visualizada por los trabajadores como el “patrón” no remite a la dimensión contractual de su empleo, sino a la dimensión del mando en el espacio de trabajo, que, en el caso de los trabajadores tercerizados, es el capataz o el encargado, y el supervisor en el caso de los directos. Estas figuras intermedias, además de configurarse como nuevas jerarquías en la organización del trabajo, operan como dispositivos que desconflictivan la relación con la empresa madre, al trasladar ciertos conflictos a la relación con el “patrón” o quien ejerce el mando en las relaciones laborales. La relación antagónica con la empresa madre queda velada por un tejido de intermediaciones que sostiene la conflictividad propia de las relaciones de mando-obediencia, solo trascendido cuando se presentan conflictos de mayor alcance, que las intermediaciones no pueden sostener.

Otra tendencia que se presenta articulada a las anteriores es la individualización del trabajo, que opera a partir de, por lo menos, tres mecanismos: la diferenciación de las trayectorias laborales, las formas de negociación en torno al salario y el “ajuste” de lo que se percibe como inaceptable.

Respecto al primer punto, la individualización de las trayectorias es un aspecto que se puede constatar en los diferentes tipos de recorridos que realiza un trabajador para conformarse cierta estabilidad en el sector. Los trabajadores, durante su trayectoria laboral, cambian de contratista, realizan distintas tareas, experimentan períodos de desempleo, se movilizan a otros territorios, de forma que, mediante estas estrategias, logran compensar la inestabilidad propia de su empleo.

De forma paralela, también se configuran procesos de individualización en la determinación del salario, ya que el predominio de formas salariales basadas en la productividad hace que los trabajadores reciban salarios diferentes de acuerdo a su nivel de producción. Tanto en la modalidad del destajo como en los salarios mixtos, en donde las primas por productividad son una porción sustantiva, la empresa traslada al campo de acción del trabajador las negociaciones en torno al esfuerzo implicado en la tarea, de modo que la determinación de la cuantía del salario deja de tener un sustrato colectivo para ser negociada en la relación del trabajador con su esfuerzo, lo cual necesariamente conduce a fragmentar al colectivo de trabajadores.

Tal como fue anteriormente referido, el rendimiento es la variable de ajuste de la que dispone el trabajador para el acceso a un salario que estime como aceptable. No obstante, en los casos en que el salario al que se accede de esta forma es valorado como insuficiente, los trabajadores suelen recurrir en primera instancia a negociaciones de tipo individual con la figura jerárquica superior más próxima. Al igual que sucede en lo salarial, otros aspectos referentes a la situación laboral del

trabajador también se negocian mediante estrategias individuales que, como se verá más adelante, solo son trascendidas en escenarios específicos de posibilidad.

Este tipo de estrategias a la que recurre el trabajador para moldear su relación con el trabajo responde a la propia lógica interna de organización del trabajo, en donde cada trabajador es tratado como una individualidad. Es decir, en un marco de organización del trabajo individualista, las estrategias que los trabajadores construyen para hacer relativamente aceptable su situación laboral se diseñan con igual impronta, escenario en el cual la opción de recurrir a formas de negociación colectivas u organizadas parece ser menos transitada y supone quiebres o tensiones con relación a la cultura oficial.

Ahora bien, estas reflexiones conducen a un plano necesariamente asociado con el anterior, que refiere al tipo de estrategias que diseñan los trabajadores en los procesos de trabajo. En un escenario atravesado por procesos de fragmentación de los trabajadores, de desconflictivización de las relaciones laborales, de individualización del trabajo y de miedo a perder el empleo asociado a la organización colectiva, todas ellas dificultades para la construcción de una cultura sindical, es oportuno preguntarse cómo se configuran espacios para la agencia de los trabajadores y por cuáles canales se expresa la conflictividad propia de la relación laboral.

Se ha notado que muchos trabajadores, a pesar de tener una percepción negativa de las condiciones y las relaciones que definen su situación laboral, no suelen concebirlas ni explicarlas a partir de un discurso común que identifique en la empresa la contraparte frente a la cual se oponen. Por el contrario, las subjetividades que se expresan en torno a la conflictividad laboral aparecen fragmentadas desde una posición de exterioridad con relación a aquellos con los que objetivamente comparten igual posición en el proceso de trabajo. En el marco organizativo analizado, las tensiones consustanciales al trabajo no se suelen dirimir a nivel colectivo, sino en una constelación de estrategias individuales. No obstante, también puede afirmarse que existen espacios ganados en esta dirección, en donde lo colectivo empieza a permear las subjetividades y pueden generarse acciones capaces de enunciar situaciones de malestar y de hacer explícita cierta conflictividad.

La descolectivización de dichas tensiones no necesariamente debe conducir a su desaparición, sino, por el contrario, a su canalización a través de otras vías que se gestan en pequeños intersticios de autonomía generados entre el cúmulo de dispositivos implementados para disolverlos. La búsqueda de estos espacios en donde sea posible la manifestación de resistencias

dentro de los procesos de trabajo y, fundamentalmente, la exploración en torno a sus significados serán el objeto central de los apartados siguientes.

4.2 Formas de resistencia en la organización del trabajo

4.2.1 Formas individuales de resistencia

En la negociación del esfuerzo diario implícito en la tarea, en las trampas a la calidad, en el control de los tiempos muertos, en las faltas al trabajo o en su abandono, pueden encontrarse espacios donde los trabajadores cuestionan los límites de las relaciones de dominación. No obstante, estas formas de resistencia no se expresan con un mismo sentido ni con una misma intencionalidad.

A continuación se presentarán algunos hallazgos de la mencionada investigación precedente (Menéndez, 2015), realizada en el marco de la realización de tesis de maestría, que serán insumos fundamentales para pensar en los procesos de construcción de subjetividades políticas, que son el problema de esta tesis. Estas resistencias identificadas constituyen un punto de partida fundamental para continuar analizando las múltiples formas en la que se expresa el conflicto en las relaciones de dominación y su significación en términos de conformación de subjetividades políticas, por tanto, en la presente investigación se buscó profundizar en su sentido, así como en su relación con las estrategias de resistencia organizadas y colectivas analizadas más adelante.

Cabe puntualizar que definir el sentido de las resistencias es una búsqueda compleja, ya que no solo supone identificar mediante los discursos las prácticas que los actores entienden como resistencias, sino que también es necesario demostrar por qué tales expresiones son entendidas como tales. Aquí se asume que no es posible inferir motivaciones respecto a un determinado comportamiento encontrado, por tanto, es preciso ir tras los significados construidos desde la experiencia. También ha de considerarse que las formas de resistencia encontradas fueron emergentes de un contexto sociohistórico particular, donde existen ciertas condiciones de posibilidad para la emergencia de cierto tipo de resistencias y no de otras, por tanto, su sentido siempre será contextual.

4.2.1.1 La medida del esfuerzo

En la regulación del esfuerzo implícito en la tarea es posible ubicar un campo para la emergencia de resistencias. Cuando los trabajadores negocian cotidianamente la medida de su esfuerzo, definen una frontera entre lo que estiman aceptable en cuanto a la carga de trabajo y lo que no lo es. En un sistema de producción por productividad esto adquiere particular relevancia en la medida en que la forma de remuneración depende directamente del rendimiento de cada trabajador. Lo que interesa aquí es identificar cuáles son las estrategias de negociación del rendimiento que desarrollan los trabajadores, desde el supuesto de que su esfuerzo tendrá un correlato directo en su remuneración.

Estas estrategias pueden ser diferenciadas atendiendo a la distinción entre los trabajadores manuales (vivero y silvicultura) y mecanizados, la cual responde no solo a las particularidades de las tareas, sino también a los mecanismos de control asociados a ellas.

En el primer caso, la forma predominante de control para esta fracción de trabajadores es el control directo por un superior jerárquico. Dicha forma de control se objetiva a través de la mirada del capataz o el “peón puntero” y, a pesar de la intensidad con la que se ejerza, “ocultarse” suele ser una estrategia desarrollada para modificar el ritmo de la producción. “Ocultarse” ante las estrategias de control directo supone la construcción de pequeños espacios de agencia, donde es el trabajador quien regula la medida de su esfuerzo. En las entrevistas realizadas en la investigación precedente, se reiteraron expresiones que pueden sintetizarse en la idea de “hasta que el cuerpo aguante”, la cual es sugerente respecto a cómo se significa al cuerpo como límite a la presión constante por la productividad. Cuando el trabajador experimenta su cuerpo extenuado, se las ingenia para desarrollar estrategias que le permitan no ser visto, para reducir la carga física de su trabajo. Es decir, el trabajador no pone en cuestión la carga física implícita en su tarea, no busca negociar las bases materiales de su trabajo, sino que autorregula su peso para poder sobrellevar la relación entre esfuerzo y productividad, sin perder de vista que de ello depende su retribución.

En esta percepción del cuerpo como cuerpo-herramienta se pueden encontrar algunos rastros con relación a la construcción de un límite de aceptabilidad ante la presión constante de la productividad, que en estos casos proviene del desbordamiento de tal relación en los momentos en los que el trabajador la experimenta como excesiva.

Asociado a esta percepción, los costos de la presión por la productividad también se experimentan en el plano psicológico. El control excesivo, el tipo de vínculo con los superiores directos, la

normalización del esfuerzo para llegar a una producción “aceptable”, generan cansancio y agotamiento, no solo en el cuerpo como herramienta de trabajo, sino también en cuanto a la presión psicológica que supone llevar el cuerpo a su límite. Este umbral se edifica en la intersección de valoraciones sociales y culturales que sobredeterminan las percepciones físicas y psicológicas de hasta dónde se puede presionar un cuerpo como forma moldeable tensionada entre el trabajo y la reproducción de la vida.

El siguiente fragmento de entrevista permite visualizar este aspecto:

El tema es que en el trabajo nuestro también nos cansamos psicológicamente, salimos de noche y volvemos de noche, es mucho el esfuerzo, la gente que tiene traslado a veces son once horas fuera de casa, vivimos ahí adentro. Entonces, vos tenés que hacer trámites y es todo una odisea, solo los podés hacer los sábados. Se te va la vida, y eso te afecta la parte psicológica. Con los niños, tenés que pagar niñera además del CAIF, a veces el niño se levanta enfermo y no podés ir a trabajar, y te hacen una observación porque no avisaste antes. Y a veces ni lo llevás al médico porque en el correr del día cómo que se le pasa. No siempre lo llevás al hospital, entonces, vos quedás ese día cuidándolo y al otro día volvés, y ahí te observan o sancionan. (Entrevista a trabajadores del vivero, Guichón, 2022)

Otro aspecto a considerar es cómo la atmósfera omnipresente del trabajo se puede convertir en un obstáculo para el desarrollo de la vida cotidiana, generando en algunas circunstancias situaciones conflictivas donde los trabajadores se las arreglan individualmente para poder gestionarlas, aunque esto suponga costos a nivel laboral. Las faltas al trabajo y las sanciones asociadas a ello serán revisadas más adelante. No obstante, lo que aquí interesa precisar es que la medida del esfuerzo tiene también un correlato en el plano psicológico, donde las presiones, el control y el mundo laboral extendido más allá del tiempo del trabajo presentan costos que los trabajadores también administran para lidiar con las condiciones de su empleo.

En el siguiente fragmento se manifiesta la expansión del trabajo más allá de la jornada laboral como un aspecto que pone en entredicho la vida más allá de él:

Se te va la vida en el monte, no podés creer, capaz que por los horarios, vos todo el día estás yendo al monte. He tenido la sensación de que no te da el tiempo para llegar a tu casa y vivir. Eso nos pasa cuando viajamos dos horas más después de las ocho horas. Es difícil que te dé el tiempo para algo. Vos siempre estás yendo y viniendo al monte. Nosotros decimos que vivimos ahí, porque es donde pasamos más tiempo. (Entrevista a trabajador de cosecha, Young, 2022)

En el caso de los trabajadores de cosecha, la relación con el cuerpo como herramienta es significada desde una posición distinta. En estos casos, se experimenta el cansancio como el

resultado no de ejercitar el cuerpo en una tarea físicamente extenuante, sino del hastío que les supone la repetición constante de tareas simples durante jornadas prolongadas. En su subjetividad, no es el cuerpo el que marca un límite a su esfuerzo, sino que es la mente la que se cansa en la constante repetición y es con relación a esta dimensión donde se manifiestan las huellas del esfuerzo implícito en la tarea.

Para lidiar con este aspecto de su trabajo, los trabajadores recurren a estrategias que les permiten manejar el tiempo, aunque sea a partir de acontecimientos mínimos. Por ejemplo, cuando la máquina se detiene por roturas o por imprevistos en la producción, se configuran pequeños espacios en los que se detiene el tiempo de la repetición. Este “otro tiempo” que se crea en estas grietas abre la posibilidad de un distanciamiento respecto a lo estandarizado y monótono de las tareas. Estos espacios son subjetivamentepreciados para el trabajador, a la vez que son rápidamente resueltos, ya que los trabajadores no pierden de vista la relación entre su esfuerzo y su retribución.

Una situación similar se genera cuando los trabajadores rotan de turno y tienen que trabajar jornadas prolongadas, de hasta doce horas, durante la noche. Al cansancio y el hastío que produce la realización de una tarea simple y repetitiva por un tiempo extenso, se agrega la nocturnidad como factor que no solo incide en la sobreexigencia durante el trabajo, sino también en la vida fuera de él. La percepción que se vive a destiempo aparece como un elemento cargado de insatisfacciones. El esfuerzo que supone ajustar el tiempo de vida al ritmo del trabajo genera huellas a nivel físico y psicológico, frente a las cuales los trabajadores buscan adaptarse mediante diversas estrategias, como el sobreesfuerzo psíquico por mantener la atención en una tarea precisa, acotada y estandarizada; la reducción de las horas de sueño para acomodarse al tiempo social; faltar al trabajo cuando el cuerpo no aguanta, etc.

Cabe aquí referir a las reflexiones de Scott (1990) respecto a que los dominados tienen buenas razones para mantener las apariencias adecuadas o para no contradecirlas abiertamente ante la presencia de los poderosos. No obstante, esta conducta puede revertirse en ámbitos en los que el poder no es directamente visible. Las evidencias encontradas muestran cómo los trabajadores diseñan estrategias para gestionar el malestar ocasionado por sus condiciones de trabajo, ya sea mediante estrategias de resistencia ocultas que buscan espacios mínimos donde suspender la presión por la productividad y evitar los controles asociados a ella, o mediante estrategias adaptativas que provocan un sobreesfuerzo para el trabajador, pero atenúan el sentimiento inicial.

4.2.1.2 Las trampas a la calidad

En el caso de los trabajadores manuales, otro aspecto conflictivo se configura en la relación del trabajador con la calidad de la producción. Con la dimensión de la productividad como horizonte, los trabajadores, en ciertas circunstancias, transgreden lo impuesto como “el trabajo bien hecho”, poniendo en suspenso las determinaciones de la calidad asociadas a su tarea. En los momentos donde el superior directo no los vigila o cuando encuentran algún espacio en donde sentirse menos visibles ante la mirada del control, dejan de lado los requerimientos en torno a la calidad para incrementar su nivel de producción.

En estas circunstancias no es posible dar cuenta de un intento de modificar la relación entre remuneración y rendimiento, ya que en las trampas a la calidad hay una alteración de las reglas pero de forma encubierta. Burawoy (1979) señala que los sistemas de trabajo a destajo incitan inevitablemente a los trabajadores a buscar el aumento de sus ingresos produciendo trabajo de baja calidad. No obstante, la empresa puede reducir este incentivo si es capaz de imponer un sistema eficaz de control sobre la calidad. En el caso estudiado, los controles son estrictos, pero existen variaciones atendiendo a la diferenciación entre el trabajo manual y el mecanizado.

Para el caso del trabajo mecanizado, el control sobre la calidad es más preciso y eficiente, por lo cual, posiblemente, sea menos frecuente este tipo de estrategias. La atmósfera de trabajo son pequeñas cabinas altamente tecnologizadas, donde las maniobras son registradas por la máquina, al tiempo que las tareas son monitoreadas por un supervisor que atiende específicamente a la calidad de la producción. El escenario es distinto en el caso de los trabajadores manuales de la silvicultura, ya que, si bien el capataz controla de cerca el funcionamiento de la cuadrilla, los movimientos de los trabajadores son menos visibles al ser realizados en espacios abiertos.

Los viveros presentan condiciones de trabajo distintas, ya que el trabajo se realiza mayormente en espacios cerrados donde trabajadores y superiores directos comparten cierta cercanía; si bien los puestos son fijos, los superiores, ya sea el peón puntero o los supervisores de la empresa madre, se mueven por el área controlando la calidad de la producción. Por tanto, es un control que se experimenta con la eficacia que impone su proximidad. No obstante, dado que la forma de remuneración, al igual que en la silvicultura, depende de la productividad, siempre existen márgenes con los que se puede maniobrar para llegar al umbral de lo aceptable.

En las trampas a la calidad el trabajador encuentra una forma de incrementar su rendimiento como mecanismo para acceder a un mejor jornal. No obstante, existe en este tipo de estrategia un carácter contradictorio, ya que en la transgresión del trabajo “bien hecho” desde la posición de la empresa suele existir cierto margen de permisividad frente a este tipo de estrategias, siempre y cuando sea una conducta marginal que permita cumplir con las metas productivas. Para los trabajadores, estos pequeños márgenes de maniobra son subjetivados como espacios en los que la acción se orienta en función de sus propios intereses, suspendiendo en una primera instancia los requerimientos empresariales. Sin embargo, más allá del sentido para el trabajador, son estrategias que, en términos objetivos, ofician reforzando el sobretrabajo y generando sobreadaptaciones a las reglas del juego.

Respecto a esta cuestión, Burawoy (1979), cuando relata su experiencia como trabajador en una fábrica norteamericana, explica cómo, luego de un tiempo de trabajo en el taller, se dio cuenta de que podía “arreglárselas” en la producción manejando el tiempo de las operaciones y se encontró a sí mismo espontáneamente ayudando a la dirección a obtener más plusvalía. En las trampas a la calidad que aquí se han mencionado se evidencia un funcionamiento similar al que relata el autor en su obra sobre el consentimiento en la producción.

En la regulación del esfuerzo y en las trampas a la calidad pueden identificarse resistencias que pueden funcionar, sin consciencia de ello, como válvulas de escape que, en última instancia, preservan el *status quo*, ya que no perjudican necesariamente las relaciones de dominación existentes. No obstante, en términos subjetivos, son acciones en las que el trabajador cuestiona, aun desde las apariencias de pasividad, las reglas del juego, como un esfuerzo constante para negociar sus límites y adaptarse a ellas.

4.2.1.3 Las faltas al trabajo

Las faltas al trabajo pueden ser entendidas como una respuesta al carácter extenuante de las jornadas de trabajo o a su prolongación más allá de lo considerado aceptable. En estos términos, para la subjetividad del trabajador son una estrategia defensiva que le permite lidiar con las condiciones de su empleo. No obstante, percibir las jornadas como extenuantes o evidenciar que se prolongan más allá de lo aceptable no necesariamente deriva en una crítica general a las pautas que rigen la organización del trabajo, sino que se despliegan estrategias en las que el trabajador negocia la carga de su trabajo.

En la investigación precedente se constató que estas prácticas eran más frecuentes entre los trabajadores manuales. Si bien en muchos casos los trabajadores manifiestan que terminan “acostumbrándose” a la carga del trabajo, existen momentos en los que consideran la falta como una estrategia legítima para detener el tiempo de la producción y luego volver al trabajo. Es necesario precisar que tanto los trabajadores manuales de la silvicultura como los del vivero son destajistas, por tanto, de su esfuerzo depende su retribución. Este aspecto es central para pensar en términos de sobrecarga las exigencias sobre un trabajador que cuanto más se acostumbre al esfuerzo mejor será retribuido.

Además de esta estrategia que emplea el recurso de la falta al trabajo como medio para administrar la sobrecarga de sus exigencias, las ausencias también pueden asociarse al cansancio que generan en el plano psicológico la presión constante por la productividad y el control permanente sobre sus tareas. En el caso de los trabajadores del vivero, se mencionaba que el cansancio no solo se expresa en el cuerpo, sino también en lo que identifican como estrés o presión psicológica.

El tema es que en el trabajo nuestro también nos cansamos psicológicamente, tener que llegar, salimos de noche y volvemos de noche, y es mucho el esfuerzo. Nosotros tenemos una nueva peón puntero, porque la anterior generó mucho estrés mental. Antes soportamos mucho maltrato. Ella, por ejemplo, nosotros hacíamos nuestro trabajo, y por un milímetro que medía la planta, nos decía que estaba mal y nos tiraba todo. Era un acoso tremendo, cuando cambiaron de peón puntero, todos llegamos mejor a las metas. (Entrevista a trabajadores del vivero, Guichón, 2022)

En ciertos casos, las faltas al trabajo buscan enmendar el cansancio y el estrés asociados al trabajo, donde el tipo de vínculo con los superiores directos aparece como un factor determinante de las condiciones laborales. Es esta figura quien controla la producción y su calidad, además de otros supervisores de la empresa madre que observan aledañamente el trabajo, pero que en caso de identificar fallas se lo comunican al peón puntero. La densificación del control, las tensiones con superiores directos, el cansancio del cuerpo luego de jornadas prolongadas y la percepción de recibir un trato injusto son aspectos que los trabajadores intentan sobrellevar haciendo uso de diversas estrategias que les permiten administrar los costos de aquello que experimentan como excesivo.

En otros casos, menos habituales, las faltas al trabajo no son un recurso ante las exigencias del trabajo, sino una reacción frente al aburrimiento que generan las tareas rutinarias y monótonas. Las faltas al trabajo tienen una significación distinta, ya que no hay una percepción de injusticia respecto al trabajo extenuante, a las jornadas prolongadas o al trato de los superiores, sino que la estrategia

se despliega como respuesta a un malestar difuso que las faltas parecen recomponer. El aburrimiento se reitera como aspecto particularmente presente en el caso de los cosechadores, ya que sus jornadas son extensas, se realizan en solitario y con operaciones definidas por la máquina. La percepción de que “se nos va la vida en el monte” aparece como emergente de una sensación de desaliento, en donde la atmósfera laboral gobierna la vida; es decir, aunque no se presenten tensiones ni contradicciones manifiestas, el trabajo también puede volverse una fuente de malestar. Aquí, el uso de la falta al trabajo, busca restituir, aunque de forma breve, un espacio de libertad donde puedan irrumpir otros sentidos.

Esta estrategia también es empleada en circunstancias asociadas a la administración del tiempo para la vida. Es decir, se constató que los trabajadores en situaciones en las que tienen que asistir al médico o cuando tienen alguna dolencia avisan a sus superiores que no pueden presentarse al trabajo, lo cual, si no tiene una justificación médica que la empresa contratante valore como legítima, será una decisión sancionada. En estos casos las faltas evidencian una necesidad de hacer uso de los recursos que los trabajadores tienen a su alcance, aunque esto implique un costo para ellos, para atender a sus propias necesidades. Lo importante a destacar es que estas necesidades, que en estos casos tienen que ver con cuidar la vida, tensionan el vínculo laboral hasta el punto de ser consideradas desde la lógica empresarial como gestos de indisciplina.

Quando nosotros vamos al médico, necesitamos que el justificativo sea por BPS. Y no siempre te lo dan. A veces vas a un chequeo, y vos tenés la receta o lo que el médico te indique, pero eso no te sirve. Necesitás que diga BPS. Lo que te dicen es que si tenés médico, tenés que indicar que te mande reposo por 24 horas, porque no podés ir a trabajar. Nosotros no sabemos bien las reglas que ponen, son cosas que pone la empresa de arriba. Los certificados son un problema, sé que el sindicato ha estado en esto. En mi caso, yo he tenido que ir a Paysandú por temas de salud, lo hablo con el peón puntero y me dan el día, pero depende de la cara del cliente, porque a algunos le dan el día y a otros no, y los sancionan porque faltó. (Entrevista a trabajador del vivero, Guichón, 2022)

Como se manifiesta en el fragmento de entrevista anterior, los trabajadores no suelen tener claros sus derechos laborales, pero esto sucede en un marco en el cual estos se ajustan con discrecionalidad. Por lo cual, la ausencia de pautas claras que permitan establecer acuerdos respecto al tema genera malestares e incertidumbres que los trabajadores enfrentan cuando deciden faltar al trabajo.

En otro orden, Edwards y Scullion (1982) plantean la posibilidad de que las faltas al trabajo puedan ejercitar cierto contracontrol frente a la dirección, lo cual podría conducir a un estado de conflicto manifiesto. Sin embargo, en el caso estudiado, estas estrategias eran reacciones silenciosas que no

se oponían al sistema general de control, sino que buscaban compensar mediante la falta los costos de algunas de sus dimensiones.

Para los trabajadores manuales, tanto de la silvicultura como del vivero, se identificaron frecuentes referencias al carácter habitual de las faltas al trabajo y a sus consecuencias disruptivas respecto a la organización del trabajo.¹⁹ Incluso, para el caso de los trabajadores de la silvicultura que trabajan en localidades distintas a aquellas en las que residen habitualmente, los capataces suelen considerar que la convivencia de las cuadrillas en una casa que les brinda la empresa contratista es un mecanismo que, entre otras funcionalidades, tiene la de evitar que los trabajadores falten, ya que la atmósfera laboral y las relaciones que los sujetan a su empleador continúan manifiestas aun en el tiempo fuera del trabajo.

Una de las consecuencias asociadas a las faltas del trabajo, en el caso de los trabajadores del vivero, es la rotación en las tareas. Si bien esto se encuentra también asociado a los ciclos estacionales de la producción, las faltas son otro factor que genera reacomodamientos por parte de los superiores y termina por generar consecuencias negativas a los trabajadores.

Si bien “el cuerpo se acostumbra”, el cambio de tarea irrumpe sobre esta percepción, ya que cada cambio de puesto implica un nuevo proceso de acomodamiento con costos no solo en términos de remuneración (las distintas tareas tienen distintos umbrales de pago), sino también en la sobrecarga en el cuerpo, ya que la presión por producir termina por generar dolencias en un cuerpo aún “no acostumbrado” al ritmo, a la carga y a la intensidad del nuevo puesto.

También es preciso mencionar que el modo en el que las faltas son significadas por los trabajadores posiblemente guarde relación con el tipo de vínculo que mantienen con el trabajo. Es decir, el trabajo, en el caso de los trabajadores tercerizados, es en sí mismo inestable, ya que la situación de no trabajo es intrínseca a su situación laboral. Las faltas al trabajo en este escenario no significan negar la necesidad del trabajo, sino actuar desde una racionalidad que incorpora el no trabajo como posibilidad.

No obstante, producto del tipo de vínculo que mantienen con el trabajo, los trabajadores manifestaban tener presente que no ir a trabajar significa no recibir ingresos en un sistema de

¹⁹ Un capataz de cuadrilla manifestaba: “Vos le das otra oportunidad y cuando querés acordar hizo lo mismo, cuando querés acordar, lo mismo, faltan. Que me avisen cuando faltan, así no ando al santo cuete en la vuelta. Y después habían agarrado la moda de avisar, pero de faltar. El primero pasaba, pero llega un momento que tenés que suspender o sacar. Ya no son dos días, son cuatro, a mí me complica la vida” (Entrevista a capataz de cuadrilla de silvicultura, Piedras Coloradas, 2015).

remuneración por productividad, por lo cual son prácticas que se manejan con racionalidad y, de ser posible, con programación. Estas características dan cuenta de que sus estrategias no necesariamente tienen un carácter espontáneo, sino que también pueden conformar parte de un repertorio de acciones reservado frente a circunstancias específicas ante las cuales se agencia reflexivamente.

4.2.1.4 Abandonar el empleo: “despeonarse”

El término “despeonarse” es utilizado por los trabajadores para dar cuenta de una estrategia en la que se hace uso de la propiedad de la fuerza de trabajo para manifestarse con relación a una situación que perciben como injusta o humillante.

En la investigación precedente, fue posible identificar tres escenarios en donde situar esta estrategia. En primer lugar, puede reconocerse una situación en la cual el salario es el factor que moviliza la agencia del trabajador, tanto en situaciones en las que deja su trabajo porque tiene la seguridad de que accederá a otro mejor pago como en aquellas en las que abandona el trabajo porque se cree que su pago es inaceptable sin tener certidumbre respecto a su reinserción laboral. No obstante, el sentido y las implicancias de la estrategia como gesto de resistencia son sustancialmente distintos.

En el primer caso, no es posible dar cuenta de una estrategia que se configura en un escenario de conflicto, ya que el trabajador no necesariamente parte de una situación que perciba injusta y que la estrategia permite enmendar, sino que el abandono del trabajo remite a una posibilidad de acceso a una mejor situación. El escenario es distinto en el segundo caso, donde el trabajador deja su trabajo porque entiende que la remuneración que recibe es insuficiente. En estos casos, el gesto de despeonarse expresa un cuestionamiento a las reglas del juego e incluso en ocasiones dicha estrategia es un recurso al que el trabajador recurre para infligir un perjuicio a su empleador. Retirarle la disposición del uso de su fuerza de trabajo es una forma de quitarle su lealtad y de revelarse ante la dominación.

En segundo lugar, otro tipo de situación se configura cuando se parte de una insatisfacción respecto a la relación con el empleador. Varios trabajadores manuales manifestaron que el “trato” que reciben de su superior directo es una dimensión central en la determinación de su satisfacción laboral,²⁰ ya

²⁰ Aspectos de esta complejidad se manifiestan en el siguiente fragmento de entrevista: “Si un patrón trata mal a un peón, ese peón ya va trabajando como mal. Llega un momento que explota. Y uno mismo dice, bueno, hasta aquí

que en su nodo se definen aspectos en los que el trabajador pone en juego su dignidad. Esta decisión, a pesar de generar un escenario de incertidumbre, no es una situación que desestiman por miedo a quedarse sin trabajo, ya que para estos trabajadores es relativamente frecuente la rotación laboral y experimentar momentos de desempleo

Al igual que en la situación de insatisfacción con el salario, en el “trato” de los superiores es poco frecuente el desarrollo de estrategias orientadas a la negociación, siendo en algunos casos la estrategia de despeonarse menos problemática para el trabajador que la pretensión de modificar por la vía de la negociación los términos de la relación que los vincula. Incluso, en ciertos casos, cuando el trabajador decide dejar su trabajo, percibe que modifica las condiciones de intercambio, por lo cual se convierte en un gesto dignificante, aunque esto le implique quedarse sin empleo y refuerce el carácter subordinado de su posición.

Tal como sugiere Burawoy (1979), la dominación se ejerce de forma más individualizada, uno rinde homenaje como persona, uno es castigado como persona, uno es despreciado como persona. Es esa la dominación sin la cual no existe apropiación alguna y la que específicamente deja su huella en la dignidad personal y en el cuerpo de la persona. En el caso abordado, las huellas de la dominación son las que los trabajadores buscan subsanar cuando deciden despeonarse, ya que es su dignidad la que está puesta en cuestión.

En tercer lugar, despeonarse también puede ser un tipo de respuesta a las condiciones que impone el trabajo cuando el trabajador tiene que trasladarse a otras localidades para lograr cierta estabilidad en su trayectoria laboral. En estos casos, abandonar el trabajo es una medida que responde a una insatisfacción generada por la forma que adquiere la organización del trabajo, pero que se percibe como un aspecto ajeno a la relación entre empleador-trabajador. En este tipo de configuración, posiblemente sea más adecuado hablar de una estrategia adaptativa que responde a una frustración generada por el trabajo y no necesariamente a que ciertos aspectos se perciban como inaceptables o injustos.

Para dimensionar el sentido de la estrategia de despeonarse, es importante tener en cuenta que el cambio de empleador no es una situación excepcional en estas trayectorias laborales, incluso el abandono del trabajo puede ser entendido como una causa y también como consecuencia de la intermitencia del empleo. Los trabajadores recurren a esta estrategia porque entienden que es una

llegué. Pido mis cosas y me voy. Y todo es así. Todo el tema del trato que se le da a la persona. Cuanto más el capataz trate bien al peón, más tiempo lo tendrá en ese trabajo” (Entrevista a trabajador de la silvicultura, Guichón, 2015).

forma a su alcance que les permite intervenir en una situación que estiman inaceptable o para adaptarse a las condiciones de sus empleos, al mismo tiempo que el carácter intermitente de su empleo hace que la situación de no trabajo sea una experiencia de relativa frecuencia en sus trayectorias, que reeditan cada vez que termina una zafra. Este escenario, coadyuvado por el cúmulo de estrategias que el control empresarial desarrolla para individualizar la agencia del trabajador, puede explicar en cierta medida por qué la estrategia de despeonarse es ponderada frente a otro tipo de estrategias ante una situación de insatisfacción o de injusticia.

A modo de conclusión de este apartado, se realizarán algunas puntualizaciones. En primer lugar, a lo largo del recorrido del estado del arte sobre el tema de los trabajadores rurales a nivel nacional y regional, se ha sostenido que los trabajadores rurales históricamente se han encontrado en condiciones desfavorables para la emergencia de acciones colectivas y organizadas de protesta, lo cual ha sido ampliamente consensuado por investigaciones antecedentes que subrayan algunas dimensiones explicativas de los límites de este sujeto social. Entre otros elementos, esta característica se presenta asociada al aislamiento del trabajador rural respecto a los centros sociales y culturales, lo cual incide en sus bajos niveles de instrucción, a la llamada “invisibilidad política del trabajador agrícola” (Giarraca, 1999) y la falta de reconocimiento social; a la dispersión de los trabajadores con residencia rural y su relativo aislamiento recíproco; a los vínculos paternalistas o relaciones personales entre trabajadores y patrones; y a los ciclos migratorios que conducen a un continuo cambio de los lugares de residencia (Rau, 2009). Estas limitaciones se presentan con grados variables entre los trabajadores del sector, ya que, tal como se ha presentado, en determinadas condiciones los trabajadores encuentran márgenes para adaptarse e incluso para cuestionar mediante sus acciones las reglas que organizan la producción.

En segundo lugar, en la investigación precedente (Menéndez, 2015) se sostuvo que el sistema general de control que opera en la organización de trabajo en el sector forestal en particular se relaciona directamente con el tipo de acciones de resistencia que desarrollan los trabajadores como estrategia de renegociación de las reglas del juego. Esto permitió identificar una serie de resistencias defensivas con centro en el espacio de trabajo, que surgían en el marco de una estrategia general de control tendiente a individualizar, fragmentar y descolectivizar la fuerza de trabajo. Las resistencias que emergen en dichas condiciones tienen predominantemente un carácter individual y se dirimen en el propio marco de las relaciones de dominación, sin cuestionarlas directamente. Es decir, estas resistencias no buscan disputar los límites de las relaciones de

dominación, sino que tienen un carácter defensivo y, por tanto, en última instancia, operan en el sentido de su reproducción con relativa estabilidad.

En tercer lugar, pudo constatarse que, en algunos casos, los trabajadores se resisten frente aquello que consideran injusto o inaceptable, mientras que en otros buscan adaptarse a las reglas del juego, haciendo que estas les sean más llevaderas o menos pesadas. Este matiz parece hablar de configuraciones subjetivas distintas. En el primer caso, hay un límite moral que se identifica frente a la dominación, por tanto, a pesar de no constituir estrategias que busquen impugnar las reglas del juego, se hace manifiesta la existencia de un conflicto en el que se renegocian pautas y se forjan nuevos acuerdos. En el segundo caso, se deja entrever a un sujeto que agencia, es decir, que actúa con determinadas motivaciones frente a una situación a la que busca adaptarse. Aquí no se expresa una estrategia de negociación o cuestionamiento, sino acciones de tipo adaptativo que se enmarcan dentro del proceso de subjetivación política en el que se encontrarán, en potencia o de manifiesto, momentos de pasividad, de ofensiva y de lucha.

En cuarto lugar, un aspecto fundamental para la comprensión de las resistencias consiste en preguntarse sobre cuáles son los conflictos que estas estrategias expresan, es decir, cuáles son los motivos que activan la emergencia de las resistencias. Estas no necesariamente serán producto de un cuestionamiento con relación a las formas de control o a las estrategias de dominación, sino que su sentido puede tener un carácter más difuso, donde lo que se expresa es una estrategia que pretende diluir y no necesariamente transformar las condiciones que generaron su emergencia. Por tanto, la conformación de una subjetividad crítica respecto a las reglas que organizan el proceso de trabajo es una posibilidad dentro del espectro de las resistencias y no necesariamente la única forma de subjetividad que se construye a partir de ellas.

En el apartado siguiente se buscará comprender las posibles formas de resistencia en las que este sujeto social se despliega para trascender acciones que pueden ser comprendidas como individuales y defensivas, y trazar otras formas de agencia que se encuentran dentro del movimiento entre la aceptación, el cuestionamiento y la impugnación de las reglas del juego.

4.2.2 Formas colectivas de resistencia

En este apartado se avanzará sobre las resistencias colectivas identificadas en el proceso de investigación. En el apartado anterior se presentaron aquellas que emergen de forma individual con la pretensión de adaptarse o incipientemente cuestionar ciertos aspectos de las condiciones en las

que se forja el trabajo. En este apartado se situará la mirada en resistencias de otro carácter y que, aun desde la posición de dominación, marcan un salto cualitativo en relación con las anteriores. Las acciones colectivas de resistencia parten de una serie de intereses comunes habilitantes de este tipo de configuración y manifiestan la impugnación de las bases que sustentan su condición subordinada.

Para que puedan adquirir este carácter, posiblemente coexistan múltiples factores, que se buscarán precisar en las siguientes reflexiones, pero como elemento fundamental interesa destacar que, en determinadas circunstancias, incluso y tal vez a condición de su posición subordinada, mediante diversas estrategias se configuran desbordes que impugnan las reglas de juego, dando paso a otro momento en los procesos de subjetividad política en el que se despliegan aspectos antagonistas que parten de la identificación común de intereses.

A partir del discurso de los trabajadores, en los lugares de trabajo o en aquellos estructurados a partir de él, se pudieron identificar distintas estrategias en esta dirección que compartían como elementos comunes el ser colectivas, el tener cierto grado de organización y el paro de las actividades por quienes las llevan a cabo o adhieren a ellas.

Antes de comenzar a describir sus particularidades, se presentarán algunas precisiones teóricas sobre este tipo de formas de protesta, que revisten cierta heterogeneidad.

Las definiciones clásicas proponen el término “huelga” para referirse a las interrupciones del trabajo para expresar o exigir una reivindicación (Peterson, 1937). Edwards y Scullion (1982) limitan el término a las interrupciones del trabajo que suponen un descuento de salario a los trabajadores, diferenciándolas de los paros, en los que no hay un descuento de salario. La cuestión del salario para diferenciar el paro de la huelga puede no ser un elemento que se ajuste a las condiciones laborales precarias en las que la inestabilidad del salario es un factor constitutivo. Es decir, para todos los casos de los trabajadores rurales del sector forestal-celulósico que conforman el universo de estudio de esta investigación, el trabajo por productividad o a destajo es la forma de remuneración típica, por lo cual la pérdida de salario cuando se interrumpe la jornada de trabajo sucede como consecuencia.

Batstone *et al.* proponen un análisis de las huelgas de tipo sistémico, entendiéndolas a partir del acto empresarial de descontar horas de trabajo a los implicados.

La dirección a menudo tiene el poder para definir una situación como huelga o no. No define un paro como una huelga si los trabajadores no dejan la fábrica y si en ese momento o más adelante la dirección acepta la legitimidad de sus planteamientos. (1978: 19)

En su perspectiva, es la decisión empresarial la que tiene el poder de definir qué es una huelga y qué no lo es, con base en dos elementos: que los trabajadores dejen la fábrica y la legitimidad del reclamo.

De acuerdo a Edwards y Scullion (1982), estos elementos admiten un cuestionamiento. En primer lugar, pueden suceder acciones colectivas que impliquen paro de actividades, pero en las que la dirección decida no descontar salario. Y, en segundo lugar, y el más importante, para la empresa la legitimidad de las reivindicaciones de los trabajadores tiene menos peso que la consideración práctica sobre las posibles consecuencias de la acción. Por ejemplo, la empresa puede tener el interés de no agravar un conflicto y, por tanto, puede no definir una situación como una huelga. La estrategia de la empresa supone una apreciación sobre un equilibrio de fuerzas, más que la aceptación o no de que los trabajadores tienen argumentos válidos para llevar a cabo la acción.

Además, se puede agregar que en la definición que proponen Batstone *et al.* (1978) se omite la centralidad de la agencia de los trabajadores. Es decir, la acción es definida por terceros y no por quienes conforman una acción con sentido. Más allá de la posición que adopte la empresa, la acción colectiva tiene sentido en sí misma como forma de expresión de un conflicto de intereses y como estrategia que permite impugnar mediante acciones concretas el orden establecido. Más allá de las repercusiones sobre la organización del trabajo y sobre la aceptabilidad de las normas que lo sustentan, estas acciones constituyen una estrategia articulada que pone de manifiesto la capacidad de lucha de los trabajadores en términos de enunciación de un poder sobre las reglas del juego.

Hyman (1981), a partir de su trabajo sobre las huelgas sucedidas en industrias inglesas en la década de los setenta, indica que tradicionalmente las huelgas han sido definidas como un paro temporal del trabajo llevado a cabo por un grupo de trabajadores a fin de expresar una queja o dar fuerza a una reivindicación. Entonces, de acuerdo a esta definición, una huelga es un paro temporal, dado que los trabajadores tienen intención de que a su conclusión se vuelva a las mismas tareas con el mismo empleador. Es un paro en el proceso productivo y, por tanto, en principio distinto de acciones como la negativa a hacer horas extra o el trabajo lento. Es un acto colectivo,

emprendido por un grupo de empleados. Y, finalmente, es casi siempre un acto calculado, dirigido a expresar un agravio o forzar la concesión de una reivindicación.

Una característica importante que permite distinguir entre diferentes tipos de huelgas es su duración. En este aspecto existen diferencias importantes, dependiendo de los contextos y tradiciones. De acuerdo a Hyman (1981) en algunos países es normal que los paros duren solo algunos días u horas, mientras que en otros el conflicto típico tiene una duración de varias semanas, por tanto, resulta engañoso llamar de igual manera a fenómenos tan disímiles. Al respecto, propone distinguir las huelgas que funcionan como una prueba de fuerza de aquellas que son poco más que una declaración de intereses. Las primeras remiten a un conflicto prolongado que implica costos importantes para la empresa y para los trabajadores; las segundas abarcan a la mayoría de las huelgas, donde la decisión de parar resulta virtualmente espontánea, aunque el conflicto refleja quejas ya conocidas pero que no han encontrado solución. En tales casos la espontaneidad no implica impredecibilidad. Su propósito es llamar la atención sobre la urgencia de atender a las quejas de los trabajadores, como una instancia que enuncia la necesidad de negociaciones en búsqueda de una solución aceptable.

Anteriormente, Hyman (1972) ya se había planteado que, si bien las huelgas son la manifestación más clara del conflicto laboral, es útil definir el término con más amplitud. Por lo cual, el objeto de estudio no ha de ser el conflicto laboral, la huelga o el cierre patronal, sino toda una serie de conductas y actitudes que expresan la oposición de intereses entre propietarios y trabajadores. Además de las variedades que puede presentar la huelga convencional, el conflicto con el empleador puede tomar otras formas de negociación pacífica, de boicots, de acción política, de sabotaje, de limitación de la producción, etc. Algunas de estas formas pueden afectar a un número considerable de trabajadores y ser plasmadas y ejecutadas por el sindicato, y otras pueden producirse de manera relativamente espontánea, siendo reflejo de comportamientos más individuales que colectivos. En muchas ocasiones la justificación omnipresente del conflicto se debe a que estos tipos diversos de acciones pueden reflejar causas similares o representar respuestas alternativas a las mismas injusticias o privaciones.

Volviendo al caso estudiado, se parte de la idea general de paro de actividades (Hyman, 1972) como forma que asumen las resistencias colectivas encontradas, en donde se incluirán expresiones de breve duración que evidencian un conflicto laboral en la medida que ponen de manifiesto la reivindicación de intereses. Estas serán analizadas con base en tres dimensiones: su grado de

conflictividad, su modo de organización y el tipo de motivación. Con relación a ellas, podemos diferenciar cuatro formas de paro: el “rechazo”, las “medidas” o paros espontáneos, las “tomas” y los paros organizados.

4.2.2.1 El “rechazo”

La manifestación de un rechazo a entrar al espacio de trabajo se puede pensar como una resistencia colectiva. La expresión pública de una acción negativa es un aspecto arriesgado con el que juegan todas las formas de resistencia colectivas, porque activa el ojo de la autoridad, que puede recurrir a formas de ejercicio del mando. La negativa a entrar a los lugares de trabajo hace manifiesto un rechazo inicial a continuar con las reglas del juego, que luego puede evolucionar o no hacia otras formas de resistencia que impliquen otras configuraciones.

Por ejemplo, esta estrategia se identifica cuando los trabajadores se niegan a entrar a sus espacios de trabajo si no se logra generar acuerdos específicos con sus superiores directos. Fundamentalmente, estos suelen situarse en la lógica de los subcontratos y su modalidad de remuneración. Estas acciones se realizan a nivel de cuadrillas, no son demasiado extendidas y se identificaron para los trabajadores de silvicultura y los del vivero.

En términos de conflictividad, son acciones que hacen explícito un conflicto de intereses, pero que suele disiparse una vez que se generan espacios de diálogo con el superior (encargado o capataz), que oficiará como interlocutor de la empresa contratista. En términos de su organización, son medidas con cierto grado de planificación, ya que previamente los trabajadores tienen que ponerse de acuerdo sobre el eje del conflicto, el tipo de respuesta deseada, cuándo realizar la acción y quién llevará la voz durante las posibles negociaciones. Estas manifestaciones no son programadas, es decir, la empresa desconoce cuándo se realizan y, si bien tienen cierto nivel de organización, se llevan adelante con relativa espontaneidad.

Dado que la cuestión salarial está en la base del conflicto, es el empleador la contraparte. No obstante, esta no es siempre una figura con quien los trabajadores mantengan una relación directa, sino que se encuentra mediada por el capataz o el encargado de las cuadrillas. La proximidad de esta figura dependerá del tamaño de la cuadrilla, su estabilidad y las formas en las que se ejerce el mando. En el caso de las cuadrillas en silvicultura, los capataces son figuras próximas que se encargan de organizar la jornada de trabajo y del control de los trabajadores, por tanto, al no ser quien contrata a los trabajadores, son figuras a las que se recurre en una primera instancia para que

soliciten espacios de diálogo, pero que generalmente terminan por dirimir con el encargado de la empresa contratista. En el caso de los trabajadores del vivero, la figura jerárquica más próxima es el peón puntero, que organiza la producción y es el interlocutor con los encargados de cuadrillas, que representan al empleador en los espacios de trabajo. El rol del peón puntero suele estar atravesado por contradicciones en cuanto a la legitimidad y, por tanto, puede convertirse en un obstáculo para la interacción.

Más allá de su frecuencia o de cuán extendidas sean, es importante mencionar el peso simbólico en la subjetividad política de los trabajadores, en tanto marcan el paso hacia acciones de tipo confortativo, en donde los trabajadores identifican intereses comunes y disputan ciertos aspectos de las reglas del juego. Por tanto, estas acciones permiten al menos cuestionar la imagen que tradicionalmente se ha cultivado respecto a la ausencia de acciones colectivas de resistencia en el agro, incluso entre trabajadores de la silvicultura, que se encuentran en condiciones de mayor dificultad para su organización, debido a la dispersión, la rotación de cuadrillas, la inestabilidad en el empleo y la proximidad social con el capaz, entre otros factores.

Algunas características importantes de estas resistencias refieren a la pretensión de incidir directamente en los flujos de dominación y en que no necesariamente emergen en el marco de acciones sindicales programadas, sino como otras formas de acción que responden a un conflicto ya existente en busca de una resolución que se entienda aceptable.

En el siguiente fragmento de una entrevista realizada en 2015, un trabajador de la silvicultura expresaba:

Entonces, entre compañeros, se los reunió a todos, con el compañerismo, y empezamos a hablar por el precio. Si estaban todos de acuerdo con ese precio, y si no estaban de acuerdo se iba a hacer un paro para que aumenten de precio. Y se habló entre todos, y no, ese precio no va a dar, vamos a ver si podemos subirlo un poco más. Se habló ahí y se bajó del ómnibus, y hablaron el capataz y el encargado de la empresa y se arregló un precio. Y bueno, empezamos a hablar a ver si estaban de acuerdo con eso. Cuando todos quedamos de acuerdo, ahí arrancamos a trabajar. Para nosotros fue re importante, porque no veníamos tampoco a ganar una miseria, y al lograr eso por lo menos nos daba un poco más de ánimo para seguir trabajando. La gente está unida. Y si echan a uno los tienen que echar a todos. Por lo menos acá en esta cuadrilla estamos contentos. Porque se habla, y siempre todos tiran para el mismo lado. (Entrevista a trabajador de silvicultura, Guichón, 2015)

La expresión de un conflicto de intereses mediante una estrategia colectiva pone en el espacio de lo común aquello que hasta entonces había sido administrado mediante estrategias individuales, silenciosas y desorganizadas. En determinadas circunstancias, la identificación de una situación de

injusticia, asociada a la relación entre el esfuerzo y la remuneración obtenida, logra adquirir un carácter intersubjetivo que se convierte en soporte para acciones de otro alcance. Esto permite enmarcar las injusticias ya no como resultados de factores individuales, sino como parte de relaciones que los trascienden.

Ciertas condiciones configuran la posibilidad de este escenario. En los casos de la silvicultura y del vivero, en primer lugar, los trabajadores realizan sus tareas colectivamente en la modalidad de cuadrillas, por lo que la dimensión colectiva que está en la base de la organización de su trabajo opera favoreciendo la emergencia de resistencias de igual carácter y constituye un campo propicio para la conformación de intereses comunes, debido a que comparten las mismas condiciones de trabajo y remuneración.

Respecto a la forma de pago, se puede entender que el destajo genera condiciones favorables para la naturalización de la explotación, en la medida en que el trabajador experimenta su sobretrabajo como mecanismo para incrementar su retribución. Entonces, cuando el trabajador percibe que compromete al máximo su esfuerzo y esto no le permite acceder a un jornal que estime aceptable, la percepción de injusticia se identifica en el precio puesto a su esfuerzo. Es entonces en el ajuste del pago en relación con su esfuerzo en donde el trabajador sitúa el centro de su reclamo. En esta negociación posiblemente entren en juego varios factores, entre los cuales se puede referir a los vinculados al funcionamiento del mercado de trabajo, es decir, a si existe o no sobreoferta de fuerza de trabajo; al tipo de tarea que se realiza, atendiendo a si posee o no un carácter perentorio; y a la percepción del encargado de la cuadrilla respecto a la legitimidad del reclamo y a las consecuencias emergentes de él.

En segundo lugar, los trabajadores de la silvicultura presentan rasgos de los llamados “trabajadores golondrinas” (Bendini *et al.*, 2011), que se desplazan por zonas relativamente cercanas a su lugar de residencia junto a una cuadrilla y su capataz, y suelen residir en una vivienda común donde el tiempo de trabajo y el tiempo más allá de él se presentan como una unidad. Esta modalidad de empleo es muy extendida en el caso de los trabajadores de la silvicultura, en la cual se conforma una atmósfera laboral permanente en la vida del trabajador que tiene consecuencias profundas en las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo. En algunos casos esta situación configura un escenario en donde los trabajadores perciben que el sacrificio que realizan para ganarse su jornal les es escasamente compensado. Esta percepción de injusticia se potencia y genera un escenario

común desde el cual pensarse a sí mismos, ya no como individuos fragmentados sino como parte de un colectivo, aunque sea esporádico e incipiente.

En estas circunstancias, se tejen lazos de solidaridad que ofician como soporte para el desarrollo de resistencias de carácter colectivo. No obstante, en ellas se genera un aspecto contradictorio, ya que en ciertos casos la atmósfera laboral permanente puede inhibir la conformación de una subjetividad distinta a la del discurso “oficial” sobre lo que implica ser un “buen trabajador”, debido a que el empleador, además de ser la contraparte laboral, brinda la vivienda y la comida durante el tiempo en el que los trabajadores residen en otra localidad, lo cual es condición para que puedan reducir los momentos de no empleo debidos a la zafra. Pero, también en las mismas circunstancias, la proximidad cotidiana entre los trabajadores puede oficiar propiciando relaciones de confianza y solidaridad, donde se generan percepciones comunes que pueden habilitar estrategias de resistencia de igual carácter, lo cual dependerá de la conformación de la cuadrilla, su cercanía social, su tiempo de trabajo en conjunto, el tipo de vínculo que se mantenga con el capataz, etc.

En tercer lugar, el tipo de relación con el capataz en el caso de los trabajadores de la silvicultura puede operar como un factor inhibitorio o catalizador de la conflictividad. Es decir, dicho vínculo es de por sí conflictivo, ya que, si bien en muchos comparte el mundo social del trabajador y oficia como referencia que les permite conformar cierta estabilidad en el sector, es también quien se encarga del control de la fuerza de trabajo y en el espacio de trabajo es el interlocutor de los requerimientos empresariales. Esta situación dual da lugar a diferentes tipos de relaciones entre trabajadores y capataces. El capataz que “tira para el peón” es aquel que acentúa las dimensiones sociales que los acercan y percibe a la empresa como un empleador con cuyos intereses no se identifica. En estos casos, se crea un espacio de posibilidad en el cual el intermediario se convierte en vocero de los intereses de los trabajadores.

Una situación similar sucede en el caso de los peones punteros en los viveros. El trabajo en los viveros es más estable al realizarse en un lugar fijo y al establecerse relaciones laborales comparativamente más duraderas, a pesar de la rotación interna de los trabajadores. A diferencia del capataz, que recluta a la fuerza de trabajo y se encarga de su organización, incluso cuando se trasladan a otras localidades para realizar tareas puntuales, el peón puntero tiene un rol más acotado que remite al control de producción y su calidad, y a la comunicación con los encargados, pero, al no ocuparse de la selección del personal, es un puesto de trabajo que para los trabajadores es más próximo a los encargados de las empresas contratistas, además de ser un puesto de trabajo

que se forja en constantes tensiones. Para los trabajadores, el peón puntero era antes trabajador más, que, por su “cercanía” al encargado, toma otras responsabilidades, provocando cierta desconfianza y falta de legitimidad en su rol, ya que no son las competencias asociadas al desempeño en su tarea sino las de su forma de relacionamiento con el superior las que definen su acceso al cargo.

Respecto a la posición de la empresa, más allá de que pueda evaluar la legitimidad o no del reclamo, la lectura del escenario también puede realizarse en función de los costos futuros de la explicitación de un conflicto. Es decir, la empresa puede estimar que el acceso a la solicitud de un aumento en el precio de la unidad del destajo puede funcionar como válvula de escape que inhiba la emergencia de conflictividades de mayor envergadura. De esta forma, estos pequeños espacios ganados por los trabajadores son un margen que la empresa puede verse interesada en conceder teniendo en cuenta que así puede evitarse la explicitación de un antagonismo que efectivamente ponga en cuestión la reproducción de sus intereses.

Estas acciones tienen el peso simbólico de configurarse en las fronteras de la dominación y, a pesar de su carácter efímero, permiten vislumbrar que en pequeños intersticios la pasividad es interpelada, planteándose estrategias en las que se busca negociar las reglas del juego.

4.2.2.2 Las “medidas”

En el caso de los trabajadores del vivero, también se identificaron resistencias colectivas con implicaciones distintas a las anteriores. Las llamadas “medidas” implican un paro de actividades que se activa cuando se presentan en los espacios de trabajo condiciones que consideran injustas u ocasionan algún tipo de malestar para los trabajadores. La primera acción que se desarrolla es buscar la comunicación con la empresa madre para plantear la situación y llegar a un acuerdo, lo que, previamente, supone comunicarle la situación al encargado de la cuadrilla o, en su defecto, al peón puntero. Cuando este canal no logra activarse porque la comunicación no llega a destino o lo hace sin repercusiones concretas, se abre espacio para otro tipo de acciones que no ubicamos dentro de la aceptación de las reglas del juego y la búsqueda de la negociación, sino dentro de la impugnación, es decir, la lucha en búsqueda de un “poder contra” (Holloway, 2005).

Es frecuente que este tipo de resistencia se active por cuestiones vinculadas a condiciones de trabajo y seguridad laboral. Los trabajadores manifiestan que frente a situaciones que afectan directamente y de forma visible su salud una acción posible que emerge ofensivamente a partir de

dichas condiciones es retirarse de los espacios de trabajo para lograr algún tipo de negociación con la empresa madre para que se revierta la situación. Las “medidas” suelen ser paros breves de actividades, ya que, una vez terminada la jornada de trabajo, los trabajadores se retiran y al día siguiente vuelven a trabajar. Por lo cual, lo que buscan no es incidir sobre la producción, sino hacer manifiesta la existencia de intereses contrapuestos que buscan ser considerados en la relación con la empresa.

En este escenario, los trabajadores se comunican directamente entre ellos y llevan a cabo lo que llaman “medidas”, que consisten en que un grupo de trabajadores abandona su puesto y se dirige hacia afuera del espacio de trabajo hasta que la situación se resuelva o se logre la comunicación con la empresa madre. La adhesión a la medida puede darse tanto entre las personas que fueron afectadas por una determinada situación como por otras que entienden legítimo el reclamo y acompañan la medida. En los casos en donde no hay respuesta por parte de la empresa, el conflicto se manifiesta y luego vuelve a un estado de latencia. En estas situaciones en las que empresa madre no emite una comunicación respecto a la situación que activa la medida, se recurre a otros canales, ya no desde las acciones ofensivas, sino mediante canales institucionalizados en los que un delegado sindical solicita una instancia de diálogo bipartito con la empresa madre y, en caso de no lograrlo, se le solicita al encargado de la empresa contratista que busque la comunicación.

En estos conflictos, existe un sistema de comunicación bien definido: un grupo de trabajadores (afectados por una misma situación o que se solidarizan con la situación de otros trabajadores) se comunican entre ellos espontáneamente frente a un hecho puntual, pero que en muchos casos condensa un conflicto ya presentado con anterioridad, y piden hablar con el encargado de la empresa contratista (acción llevada a cabo generalmente por un representante sindical) o, si este no está presente en el espacio de trabajo, la solicitud la realizan ante el peón puntero. Una vez realizada, se espera una respuesta ante la solicitud. Para ello el encargado de la empresa contratista es quien se comunica con la empresa madre, ya que los trabajadores no pueden comunicarse de forma directa con ella.

En general, el encargado, luego de comunicarse con la empresa madre, le transmite al representante sindical la información obtenida, la cual no necesariamente es beneficiosa para los trabajadores, sino que oficia como una declaración de conflicto sobre el cual la empresa estará o no abierta a negociaciones, dependiendo del caso. En algunas entrevistas, plantean este asunto como un aspecto conflictivo, ya que la empresa madre no suele tener una actitud de apertura frente a la

necesidad de diálogo de los trabajadores, la cual está siempre mediada por el encargado de la empresa contratista, quien traslada responsabilidades a la empresa madre, generando un caja vacía en donde la comunicación queda vedada por justificaciones o argumentos que no pueden ser rebatidos por la parte afectada.

Un trabajador del vivero expresaba:

La otra vez tuvimos un conflicto, porque ni bien entramos estaba mojado todo el minijardín, te dan unas mangas que cubren los brazos, pero te rozan el cuerpo los plantines igual, y unos se brotaron al toque, les salió como un sarpullido en el cuerpo. Como gremio, tomamos medidas, le tocamos timbre a la encargada, pero si la empresa no se expresa, tomamos la medida, pero por más que tomemos la medida, la empresa lo va a negar todo. Los químicos se sabe los problemas que traen. Nosotros necesitamos trabajar, pero no nos olvidamos de eso. Y supuestamente, en esos casos, lo que le dijo al sindicato la empresa fue que no había sido por el agua, que habrá sido una alergia por algo que habrán comido en la casa. (Entrevista a trabajador del vivero, Guichón, 2022)

Las afecciones en la salud son un punto de particular preocupación para los trabajadores del vivero, dado que en sus puestos de trabajo suelen estar expuestos a diversos riesgos. Estas situaciones son vociferadas mediante las “medidas” que toman los trabajadores, pero, de acuerdo a su experiencia, existe una dificultad inicial en la imposibilidad de diálogo con la empresa madre para lograr algún tipo de acuerdo que permita revertir la situación. La existencia de unas reglas del juego definidas desde la empresa y con poco margen de flexibilidad para la negociación coloca a los trabajadores en una situación en la que cotidianamente tienen que administrar de manera individual los riesgos asociados a sus puestos de trabajo, exponiéndose a condiciones que afectan directamente su salud, que suele estar tensionada por sus condiciones de trabajo.

NiÓN (2012), en su trabajo sobre las percepciones del riesgo de los trabajadores de la fase agraria de la forestación, menciona que en la mayoría de los casos los riesgos son minimizados en función de la mejora comparativa de las condiciones de empleo, dada la experiencia laboral anterior. Asimismo, la falta de oportunidades laborales lleva a valorizar la oportunidad de empleo y, de esa forma, a sobreestimar algunos de los beneficios obtenidos mediante él. Claramente, en este sentido, se puede dar cuenta de procesos de naturalización de las condiciones laborales en la actividad forestal agraria, que determinan en contrapartida una naturalización del riesgo laboral.

En el trabajo de campo realizado en la presente investigación se pudo encontrar evidencia en el mismo sentido, que supone en algunos casos diseñar estrategias para “arreglárselas” y lidiar con las condiciones de los empleos, lo cual puede implicar situaciones en las que los trabajadores tienen

que bajar sus niveles de producción para poder “terminar la semana”, ausentarse del trabajo para “descansar el cuerpo”, pedir licencias médicas ante afecciones laborales, arreglar su licencia ordinaria para administrar el peso del trabajo sobre su salud, es decir, ingeniárselas para administrar los costos que les implica su trabajo. Es aquí donde se presenta la contradicción fundamental que atraviesa su situación laboral: trabajar significa ganar un salario, pero, al mismo tiempo, la injusticia de lidiar con sus costos.

De acuerdo a Pucci *et al.* (2012), las percepciones sobre los riesgos se encuentran ancladas en los procesos subjetivos en torno a las condiciones de trabajo en el sector, que dialogan con la construcción colectiva de un umbral aceptable de riesgos, el cual consiste en el marco a partir del cual los actores orientan su comportamiento en la actividad laboral.

Siguiendo esta línea de reflexión, es interesante poder discernir cómo dialogan estos aspectos para que en determinadas circunstancias se perciba que dicho umbral es desbordado y los trabajadores lleven a cabo acciones que hacen manifiesto que sus condiciones de trabajo son inaceptables. En el trabajo de Nión (2012) se menciona que, en el caso de los trabajadores del vivero, el vínculo con el sindicato y su mayor nivel de agrupación podría ser lo que en última instancia explique mayores niveles de reflexividad en torno a su situación, repercutiendo en una menor naturalización de las condiciones en las que trabajan y de los riesgos a los que se enfrentan.

Se puede pensar que los niveles de reflexividad en torno al riesgo están interceptados por factores diversos, pudiendo identificarse algunos que operan tendientes a su naturalización y otros que permiten desarticular algunos de sus aspectos. En el primer grupo se puede ubicar los siguientes: el discurso empresarial que manifiesta el cumplimiento de la normativa laboral; la falta de otras oportunidades de empleo que, fundamentalmente en las localidades más pequeñas como el caso de Piedras Coloradas y Guichón, genera una fuerte dependencia de la matriz productiva de los territorios; las experiencias laborales previas de los trabajadores, asociadas frecuentemente al sector o a otros empleos rurales precarios; la falta de conocimiento sobre la normativa en torno a la salud ocupacional por parte de los trabajadores; el carácter borroso de las consecuencias del trabajo sobre la salud en el corto plazo; y la dificultad para legitimar la relación entre las dolencias físicas y las condiciones de trabajo, entre otros.

Entre los factores que pueden desarticular ciertas percepciones que naturalizan el riesgo como parte intrínseca de la condición laboral, pueden mencionarse: el vínculo con el sindicato, que les permite a los trabajadores acceder a otros discursos más allá de la voz hegemónica de la empresa;

la presencia en el territorio de otros actores que colocan el tema de los riesgos asociados a la producción forestal en la esfera pública (organizaciones de vecinos e investigaciones realizadas por la Universidad de la República en el caso de Guichón); las experiencias encarnadas en los trabajadores antiguos que en la actualidad tienen que lidiar con dolencias asociadas a su trabajo, etc.

Es necesario también introducir la voz médica en este escenario, que, desde la perspectiva de los trabajadores, se presenta en múltiples direcciones. En general, los trabajadores manifiestan que cuando se presentan en las policlínicas de la zona por casos como alergias ocasionadas por el contacto con agroquímicos se busca atacar el síntoma y en algunos casos se les indica reposo, por lo cual el trabajador debe ausentarse de su trabajo; cuando las consultas son por tendinitis u otras afecciones que suelen estar vinculadas a la repetición constante de tareas manuales por períodos prolongados de tiempo, se indican tratamientos a mediano o largo plazo y, dependiendo del caso, días de reposo para aliviar los síntomas. Este terreno que relaciona el tratamiento médico y las afecciones vinculadas al trabajo no fue directamente explorado en este trabajo. No obstante, dada la reiteración de evidencias en los discursos de los trabajadores de afecciones ocasionadas por el trabajo y las controversias que esto genera con las empresas, se entiende que es un aspecto que requiere al menos la enunciación de algunas de sus aristas.

La relación trabajo-salud es uno de los elementos que irrumpe como causa de algunas resistencias individuales y colectivas. En el caso de las primeras, se expresan para aminorar los costos del trabajo sobre la salud, cuando, por ejemplo, el trabajador ralentiza su trabajo para poder terminar la semana o se ausenta del trabajo para descansar de la presión de la producción. En el caso de las segundas, se manifiestan como detonantes de la emergencia de ciertas estrategias de protesta colectiva. En estos casos, se da un salto cualitativo al plantear estrategias portadoras de un malestar en torno a condiciones que se entienden inaceptables, es decir, se visualiza un antagonismo de intereses que se hace manifiesto buscando instituir nuevos acuerdos sobre la producción.

Es necesario mencionar que también se despliegan estrategias en dirección opuesta. Es decir, partiendo del escenario de la producción por productividad, en ciertos casos el uso de herramientas de protección de la salud se convierte en un obstáculo, frente a lo cual se privilegia la necesidad de acceder a un jornal que se estime como aceptable. En este tipo de estrategia, se evidencia la necesidad de desarrollar una constante actitud adaptativa frente al trabajo cuando rigen estas

pautas de remuneración. El uso de mascarillas durante la aplicación de herbicidas en la silvicultura o de cierta vestimenta en los viveros puede ser teóricamente pensado como una herramienta de cuidado, pero que si no se pone en relación con otros aspectos de las condiciones laborales no puede cumplir con su función. Por tanto, es el trabajador quien tiene que actuar reflexivamente administrando costos sin perder de vista el horizonte del jornal.

Este escenario complejo, en donde el trabajador busca adaptarse a sus condiciones de empleo, supone costos en diversas dimensiones: sobre su salario, ya que afecta la productividad; sobre su salud, siempre tensionada entre la necesidad de trabajar y el derecho a “cuidarse”; y sobre su vida, dado que el trabajo puede convertirse en un factor de sufrimiento.

Ciertas medidas empresariales, como la rotación de los trabajadores de puesto de trabajo, son aspectos que aumentan los costos que estos han de sobrellevar para mantener su empleo y una remuneración que estimen aceptable. Asociado a lo anterior, cada vez que los trabajadores comienzan a realizar una nueva tarea, y fundamentalmente una que le supone un aumento de la carga física, comienzan a presentarse afecciones sobre el cuerpo que pueden ser desde la experiencia de un cuerpo agotado hasta lesiones físicas que les impiden continuar con el trabajo. Los trabajadores expresan que el cambio de tarea supone una adaptación en la que se ve afectado el ritmo de su producción, por tanto, además del impacto sobre el cuerpo, ese cambio tiene consecuencias negativas en términos de su retribución, ya que “no llegan a los máximos” o a los niveles de producción que suponen el acceso a un mejor jornal. Algunos trabajadores se esfuerzan hasta llegar a padecer consecuencias físicas —algunas de las mencionadas fueron: tendinitis, artrosis, lesiones en la cadera u otras dolencias—, mientras otros tratan de administrar su energía para llegar a la semana sin tener que faltar al trabajo.

En el siguiente fragmento de entrevista se expresa este aspecto conflictivo:

Nosotros hacemos por lo general la misma tarea en el minijardín, pero si falta gente te cambian. Las condiciones son muy distintas. En selección nos cansamos más, es cuando la planta está grande, la bajamos de la cinta la bandeja, si la planta está al 100% nos mata los brazos, terminas a mitad de semana muerta, luego nos mueven de nuevo al minijardín, vamos re cansadas y nos cuesta llegar al máximo y por eso nos afecta lo salarial. Mucha gente enferma, porque hace mucho que estábamos en el minijardín y ahora estamos rotando. En el minijardín ahora en invierno es menos trabajo, entonces la empresa te manda a otro sector, pero yo no creo que a ellos les sirva, porque se les enferma la gente. (Entrevista colectiva a trabajadores del vivero, Guichón, 2022)

Asociado a lo anterior también se presenta el uso de la licencia como mecanismo defensivo que los trabajadores emplean para cuidar su salud. En este sentido, cuando se experimenta que el cuerpo no aguanta la presión por la productividad que supone el trabajo, las licencias se emplean para restituir lo que el trabajo les quita. Incluso, su uso está definido por los tiempos estipulados por la empresa, que define en qué momentos del año los trabajadores pueden hacer uso de su licencia ordinaria, que en ciertas circunstancias se utiliza como recurso que les permite lidiar con las consecuencias que tiene el trabajo sobre su salud.

Viste que yo ya tengo cicatrices [me muestra las manos], ahora estoy bien, pero luego se inflama y sangra, y es por la alergia, ahora porque estoy de licencia, pero entro a trabajar y las manos así no las veo más. Una vez se pidió desde el sindicato que pusieran en un letrero con qué producto es que se usa para fumigar. Pero nunca se logró, no ponen nada. Era para saber si sos alérgico. Un día salimos para afuera, porque teníamos a compañeros que tenían ronchas como si lo hubiese agarrado una pulga, porque las plantas estaban mojadas y se brotaron todos. (Entrevista colectiva a trabajadoras del vivero, Guichón, 2022)

Respecto a la exposición a riesgos de los trabajadores forestales, de acuerdo a Pucci *et al.* (2012), los trabajadores muestran una tendencia a naturalizar sus condiciones de trabajo, siendo este un componente típico de las culturas de trabajo rurales. No obstante, si bien esta tendencia tiene cierto peso en la construcción de las representaciones sociales de los trabajadores en torno al riesgo, también existen núcleos de trabajo que fueron construyendo, de manera colectiva, percepciones del riesgo altamente elaboradas, producto de su experiencia práctica y de su interacción con los diferentes dispositivos implementados por las políticas de seguridad de las empresas forestales.

En este sentido, de acuerdo a los autores, las subjetividades en torno al riesgo se construyen en la intersección entre la naturalización de las condiciones de trabajo típicas del medio rural y los aprendizajes colectivos que se han construido en el contexto laboral. Son estos aprendizajes los que irrumpen en la acción cuando se presentan situaciones que transgreden el orden establecido y activan sentimientos comunes de injusticia.

Entonces, por un lado, se puede identificar cómo frente a determinadas situaciones se despliegan formas de impugnación de las reglas del juego, mediante las llamadas “medidas” o paros espontáneos, que hablan de un sujeto antagonista manifestándose colectivamente ante un conflicto e interrumpiendo el orden establecido. No obstante, por otro lado, la condición subordinada también se expresa en su retracción, frente a la imposibilidad de generar acciones efectivas que reviertan aspectos de dicho orden. Por ejemplo, cuando se presentan argumentos polarizados frente al

cumplimiento de la normativa laboral, los conflictos suelen volver a un estado de latencia una vez que se pronuncia la voz oficial o incluso cuando se expresa sin pronunciarse.

En algunos casos de discordancia en la argumentación, se avanza un paso más y mediante la acción del sindicato se elevan situaciones de incumplimiento de normativa laboral al MTSS, donde se busca la resolución de conflictos puntuales que pueden tener un impacto individual o grupal. Pero, a diferencia de las acciones anteriores, aquí se busca externamente un agente que intervenga sobre una situación que no pudo resolverse entre las partes implicadas. En estos casos el conflicto adquiere un carácter institucionalizado, que puede o no tener consecuencias positivas para los trabajadores. Estas acciones, que suelen ser presentadas mediante el respaldo del sindicato, en términos de conflictividad laboral generan un estado de retracción al no existir manifestaciones o acciones concretas en los espacios de trabajo que la hagan manifiesta. Esto sucede generalmente luego de intentos de negociación con la empresa sin resultados aceptables.

Aquí es posible retornar a los aportes de los teóricos de la regulación del trabajo, quienes, para la comprensión de la “paz laboral” o la ausencia manifiesta de conflictos, usan el concepto clave de institucionalización. La negociación colectiva es el caso emblemático de institucionalización del conflicto laboral. La tesis básica es que mientras las causas de conflicto son intrínsecas a la estructura de relaciones laborales, su expresión aparece contenida por una red de instituciones y procedimientos. En particular, se suprimen las manifestaciones más destructivas de conflicto y, aunque las relaciones laborales continúan siendo conflictivas, llegan a hacerse más constructivas. La relación entre las dos partes llega a llamarse entonces “cooperación antagónica” (Hyman, 1972).

En este sentido, se entiende que la negociación colectiva constituye una válvula de escape para las insatisfacciones y frustraciones específicas que los trabajadores experimentan en el trabajo y que, por tanto, tiende a generar por sí misma fronteras que separan la conflictividad permisible de la que no lo es. El supuesto que subyace a esta moderación es el mutuo entendimiento del carácter temporal de los conflictos: ambas partes dan por supuesto que finalmente se llegará a un acuerdo, los trabajadores volverán al trabajo y se volverá a la rutina de las negociaciones por otros medios (Hyman, 1972).

Esta perspectiva puede dialogar con la idea de estados de presencia-latencia que propone Modonesi (2016) a la hora de comprender los procesos de subjetividad política desde una perspectiva diacrónica. Es decir, en cada momento o contexto histórico existirá una prevalencia de alguno de sus elementos —subalternidad, antagonismo y autonomía—, pero esto no implica que los

otros desaparezcan, sino que dadas determinadas condiciones de posibilidad se configuran ciertas expresiones de subjetividad política y no otras. Es decir, si el conflicto se institucionaliza, el antagonismo como momento de lucha, siempre cambiante y dinámico, puede ceder espacio a la subalternidad como elemento clave de la subjetividad política, en donde estos elementos se encuentran en estado de latencia. Estas oscilaciones entre el conflicto institucionalizado, mediatizado por el actor sindical, y las acciones directas, aparecen como modos diferenciados en cuanto a la expresión de subjetividades políticas.

Puede decirse que el sujeto que despliega acciones de impugnación o de lucha y busca revertir mediante las mismas las fronteras de las relaciones de dominación, adquiere otra forma cuando por ejemplo realiza un paro organizado por el sindicato. Ambas formas de resistencia expresan un conflicto y buscan incidir sobre el mismo, pero en acciones como pueden ser “las medidas” en donde los trabajadores ponen en campo de lo público un determinado conflicto que buscar ser resultado, puede hablarse de un sujeto que se expande en la lucha, mientras que en acciones programadas mediante el sindicato, como los paros, en términos de subjetividades políticas el impulso antagonista cede espacio para dar lugar a canales institucionalizados de lucha donde el conflicto adquiere una forma menos conflictiva, sin confrontación directa y previsible en el marco de las relaciones laborales.

En esta línea, puede entenderse que cuando determinado conflicto se institucionaliza no ha de esperarse que este desaparezca, sino que se viabilice por canales en los que la reivindicación de los intereses de los trabajadores dejará de estar en el plano de la protesta y la lucha como parte del impulso antagonista, y pasará al plano de una negociación institucionalizada, en la cual el conflicto se expresa pero sin desbordes que rebasen las reglas del juego. En este escenario, se restablecerá el orden de la producción en el que el conflicto manifiesto cede lugar a la aceptación de las reglas del juego, en la que, sin negociaciones ni concesiones, se restituye el orden de la producción.

4.2.2.3 Las “tomas” u ocupaciones

Otra forma en la que se expresan las resistencias colectivas a las que aquí hacemos referencia son las llamadas “tomas”, que consisten en la ocupación de los espacios de trabajo.²¹ Estas medidas

²¹ Debe considerarse que a partir de julio de 2020, con la aprobación de la Ley de Urgente Consideración (LUC), se limitaron las ocupaciones de los lugares de trabajo. Por tanto, de acuerdo a las entrevistas realizadas, si bien las “tomas” como forma de protesta no eran muy frecuente, el cambio en el contexto político-institucional hizo que ya no se realizaran, recurriendo sí a otras medidas, como los paros de actividades, que están garantizadas por ley. Incluso, las tomas que acontecieron luego de tal fecha fueron rápidamente disipadas por la autoridad competente.

son acciones de confrontación directa hacia los empleadores y las que fueron identificadas tuvieron como centro las reivindicaciones sobre aspectos salariales. En primer lugar, en torno a los “bonos de producción”, es decir, la parte variable del salario que depende de la productividad del trabajador y se negocia bilateralmente con las empresas contratistas. Este aspecto suele ser altamente conflictivo, ya que su valor puede variar en función de las luchas de los trabajadores y las posibles negociaciones. Cabe aclarar que en el caso del vivero considerado toda la fuerza de trabajo que realiza las tareas de producción es empleada por medio de distintos contratistas de relativa estabilidad. En segundo lugar, se identificaron acciones que se centran en la lucha reivindicativa previa a los consejos de salarios, en donde se busca aumentar el salario real de los trabajadores.

En ambos casos, en general el foco se sitúa en la retribución por el trabajo como aspecto central que estructura estas medidas confrontativas por parte de los trabajadores, en donde se hace explícita la puja por intereses contrapuestos, en la que los trabajadores se posicionan en una postura antagonista. Esta, si bien luego de llevada a cabo la acción suele retraerse dando lugar a momentos de estabilidad y adaptación a las reglas del juego, va forjando una subjetividad política que encuentra en esos momentos un mayor nivel de conflictividad, impugnando la cultura oficial y tejiendo la posibilidad de desplazar las fronteras de la dominación, no siempre sólidas y sujetas a los movimientos de las pujas entre intereses contrapuestos.²²

Un aspecto a destacar de las “tomas” es que los trabajadores se encuentran concentrados en la locación donde realizan su trabajo, por lo que estas acciones no permiten que otros trabajadores no puedan ingresar a sus puestos de trabajo, más allá de su adhesión o no a la medida. A diferencia de los paros organizados, que son acciones programadas, difundidas públicamente y se dirimen individualmente, o los paros espontáneos, a los que los trabajadores pueden o no adherir, estas acciones tienen mayores consecuencias para la empresa, dado que, si bien son acciones excepcionales, tienen un carácter disruptivo en términos de la organización del trabajo, ya que impiden la entrada de trabajadores al lugar de trabajo y suelen derivar en negociaciones entre las partes en las que se fijan nuevos acuerdos, que podrán ser o no beneficiosos para los intereses de los trabajadores.

La visión de estas acciones por parte de los trabajadores es variable. Hay quienes consideran que los enfrentan, ya que no todos quieren adherirse a la medida, pero se ven forzados a hacerlo al

²² “Acá en estos pueblos chicos es difícil. Nosotros en los otros Consejos de Salarios hacíamos tomas, cerrábamos el vivero y ahí la gente sí o sí paraba, pero ahora no se puede hacer. Convocando a paro, la gente igual va a trabajar. Nosotros hablamos con el compañero, hablamos afuera, hay grupos de WhatsApp y se convoca en la cartelera. Pero no hay mucha gente que pare. (Entrevista a trabajador del vivero, Guichón, 2021).

impedir el acceso a los puestos de trabajo; mientras que otros consideran que es una herramienta legítima para expresar cierta conflictividad, ya que hace visible un conflicto de intereses, lo vuelve de carácter público, garantiza el paro de la producción²³ e incide directamente sobre la organización del trabajo.

Como contraparte, los trabajadores manifiestan que son acciones que exponen a los trabajadores, ya que las empresas identifican a los que llevan adelante estas medidas y, por tanto, el temor a las represalias es un factor que es ponderado a la hora de implementarlas. Su perfil confrontativo hace explícito el carácter antagonista de estas resistencias, que suelen derivar en la generación de nuevos acuerdos que permiten la recomposición del orden de la producción. Este orden aparece tensionado cada vez que irrumpen acciones que buscan cuestionarlo, reeditando posiciones y marcando sus fronteras.

De acuerdo a una entrevista realizada a un dirigente sindical del SOIMA en 2021, la actividad sindical y la conflictividad laboral se incrementan en el contexto de la firma de nuevos acuerdos colectivos en los consejos de salarios y la demanda salarial es el factor estructurante. Esto no invalida que se manifiesten otras medidas colectivas de protesta que pongan en la esfera pública no solo la lucha salarial sino también las condiciones de empleo como factor determinante de una serie de situaciones que pueden tener un carácter corrosivo para la vida de los trabajadores.

Desde la posición de los trabajadores, las acciones de protesta tienen altos costos en términos de la configuración de su relación con las empresas, ya que el trabajador que se manifiesta es situado en las llamadas “listas negras”, que ofician como un catálogo de “malos trabajadores”. Un trabajador sindicalizado del vivero manifestaba lo siguiente:

Yo soy el que ando atrás de lo que le pagan a la gente, yo sé leer los números, los compañeros me piden, y si no sé, averiguo y le tienen que pagar como es. Ellos me hacen mucha persecución, he mandado informes a la DINATRA,²⁴ por denuncias, ahora tengo una bipartita con el patrón por persecución. En el caso mío, me trabajan la parte psicológica. Yo tengo problemas de rodillas y de caderas, y andaba en el carro y me empezó a afectar, yo le llevé todos los documentos que dicen que no puedo trabajar, y no te lo toman. Ahora estoy suspendido, porque me negué a seguir haciendo el trabajo porque tenía el diagnóstico médico, y me suspendieron igual. (Entrevista a trabajador del vivero, Guichón, 2021)

²³ Algunos trabajadores manifestaron que en estas ocasiones las empresas a veces toman a otros trabajadores que no son los de las cuadrillas estables para evitar que la producción se detenga, además de dejar visiblemente “sin efecto” la medida tomada.

²⁴ Dirección Nacional del Trabajo del MTSS.

Las observaciones, las sanciones y los despidos son parte de las medidas a las que la empresa recurre cuando los trabajadores buscan desplazar la frontera de las relaciones de dominación, cuestionando sus formas y luchando por lo que entienden justo. En este nodo de conflictos, se manifiesta la existencia de intereses contrapuestos y se hace uso de las herramientas de las que las partes disponen para defender los suyos. En el caso de los trabajadores, las herramientas que tienen a su alcance para impugnar las reglas del juego tienen al menos dos aspectos en tensión: por un lado, la posibilidad de defender las resistencias, la lucha, la insubordinación como elementos que coexisten, manifiestos o latentes, con su condición subordinada y, por otro lado, los costos que estas acciones tienen para su empleo, no solo porque siempre está presente la posibilidad de perderlo, sino porque también tienen un correlato en la intensificación del control, el uso de medidas disciplinarias, la presión psicológica, la amenaza de despido,²⁵ el cambio de puesto de trabajo,²⁶ en otras represalias.

No obstante, si bien puede decirse que estas represalias hacen manifiesto el antagonismo de intereses entre el trabajador y la empresa, y colocan el conflicto en el centro de dicha relación, a su vez, suelen ser consecuencias que algunos trabajadores están dispuestos a asumir cuando entienden que sus acciones tienen un sentido dignificante ante una situación de injusticia.

4.2.2.4 Los paros organizados

Entre las resistencias colectivas, también se identificaron los paros organizados convocados desde el sindicato. Para los trabajadores, son significados como acciones menos confrontativas y conflictivas en relación con las “tomas”, e incluso con las llamadas “medidas”, ya que estos son anunciados previamente y constituyen una acción “esperable” y hasta “aceptable” en la relación trabajador-empresa. La mediación de estas acciones por parte del sindicato les da un carácter específico en relación a las acciones descritas anteriormente donde la acción directa por parte de los trabajadores no tiene un marco institucionalizado, y pueden ser tematizados como momentos de desbordes de la condición subalterna.

²⁵ “Lo primero que dice es que si no te precisan y te pueden sacar, si te descubre que vas a una asamblea igual te sacan y quedas en una lista negra, después no te toman más. Los contratos a término tienen eso, y si no firmás no te toman. Hay gente que le dicen que no pueden conversar conmigo porque soy del sindicato, que no los toman más. Me están buscando la vuelta, para que yo me despeñé” (Entrevista a trabajador del vivero, Guichón, 2022).

²⁶ “En cada turno de la cosecha hay un suplente, y cuando sos suplente de la máquina, vos ganás el 30% del bono del maquinista y el 50% del bono grupal. Es como un castigo. El muchacho era medio atrevido, de protestar mucho, pasó en una capacitación para usar las máquinas nuevas, ahí lo mandaron de suplente. A veces te ofrecen el despido, porque al hacer mucha producción, ya van reduciendo la gente y si no servís, para afuera” (Entrevista a trabajador de cosecha, Young, 2021).

Los paros organizados suponen el paro de actividades por un tiempo breve (de media jornada o de jornada completa) y sus repercusiones en la producción son limitadas (por su duración y por el nivel de adhesión), lo cual puede llevar a desestimar su incidencia en la organización de la producción. No obstante, tienen un sentido subjetivo cualitativamente distinto a las estrategias defensivas detalladas en los apartados anteriores, ya que en estas circunstancias los trabajadores identifican intersubjetivamente una motivación que tienen como pretensión actuar en las fronteras de las relaciones de dominación. Presentan como diferencias en relación con las resistencias colectivas ya mencionadas que: son organizados y programados con antelación desde el sindicato, quien define la plataforma reivindicativa, y se pueden pensar como acciones institucionalizadas en el marco de las relaciones antagónicas entre trabajador-empresa.

Para comprender su sentido que adquieren estas acciones en el contexto estudiado, tienen que analizarse en el escenario de ausencia de tradición de acción colectiva y de debilidad de la organización sindical de los trabajadores rurales, que puede ubicarse hasta comienzos del siglo XXI, cuando las condiciones de contexto político modificaron en alguna medida estos aspectos.

En particular, a partir de la instalación de los consejos de salarios para los trabajadores rurales en 2005, las instancias de negociación suelen ser apoyadas con paros en los que los trabajadores adhieren a la convocatoria del sindicato buscando manifestar su respaldo a los procesos de negociación. La adhesión se da no solo entre los trabajadores sindicalizados, sino también entre otros que a pesar de no estar adheridos acompañan las medidas. Es posible que el soporte del sindicato oficie como resguardo frente al miedo a sanciones o a perder el empleo, que suelen ser argumentos que se emplean para explicar la no adhesión.

No obstante, en la adhesión a los paros aún existen entre los trabajadores diferencias en cuanto a la percepción de esta medida como herramienta legítima y en cuanto al costo que cada trabajador está dispuesto a poner en juego. Al respecto, un trabajador manifestaba:

Hay gente que se presenta a trabajar. A mí no me entra la cabeza. Hay gente que tiene hasta tres préstamos para pagar las cosas y, sin embargo, defienden a los patrones. Está bien que hay que ponerse la camiseta, pero no a cualquier costo. El otro día hicimos un paro, y estamos defendiendo los derechos de todos, y hay gente que no lo ve, que van a trabajar y defienden a los patrones. Se sabe que perder el día nos afecta, pero no ven que es por ellos mismos. (Entrevista a trabajador del vivero, Guichón, 2021)

Los paros suelen tener mayor adhesión entre los trabajadores del vivero y la cosecha, mientras que en la silvicultura el menor apoyo a estas medidas puede estar explicado por las propias condiciones del trabajo y por las dificultades que estas imponen al sindicato a la hora de acercarse a los trabajadores y presentarse como actor legítimo.²⁷

En los casos de los trabajadores de viveros y de cosecha, durante los procesos de negociación en las rondas de los consejos de salarios también se realizan asambleas llevadas a cabo por el sindicato, donde un delegado informa sobre aspectos salariales y otros incluidos en los convenios. Estas instancias suelen realizarse por cuadrillas, cuando los trabajadores salen o antes de su ingreso a los espacios de trabajo. En estas asambleas, que suelen ser breves y de carácter informativo, se votan los puntos planteados por el delegado. Al tratarse de espacios implícitamente estructurados, acotados en el tiempo, realizados en la ruta u otros lugares de paso y entre pocos trabajadores, no logran conformarse como espacios en donde se construyan colectivamente miradas comunes sobre sus intereses y reivindicaciones. Sin embargo, instalan espacios de diálogo en donde el sindicato construye artesanalmente su legitimidad y confianza.

Como se mencionó, no se permite que estas asambleas se realicen en los espacios de trabajo, por lo tanto, se llevan adelante antes o después del ingreso a ellos, de paso, en el camino. Este es un elemento importante a la hora de trabajar sobre la legitimidad del sindicato, ya que al hacerse las reuniones sin un local o espacio específico, resultan faltas de un encuadre que fortalezca los lazos entre el sindicato y los trabajadores, al tiempo que al hacerse “de paso” no permiten instalar un espacio a construir colectivamente. Otro aspecto a considerar es que en estas asambleas pueden no participar todos los trabajadores, por lo cual algunos esperan en la camioneta que los traslada a los otros que están participando de la actividad, instalándose una atmósfera de desconfianza y rumores que parecen oficiar desprestigiando al sindicato y reforzando la separación entre un adentro y afuera.

Cabe señalar que la afiliación al sindicato puede entenderse en sí misma como una forma de resistencia que adquiere sentido en su dimensión simbólica, en tanto supone llevar a cabo una acción que se esgrime a contrapelo de la cultura oficial, que ve en el trabajador sindicalizado a un

²⁷ En el siguiente fragmento de entrevista se manifiesta cómo las condiciones de trabajo generan posibilidades diversas a la hora de adherirse a una medida sindical: “el paro, se hace en todos los sectores, pero está más centrado en los viveros. Cosecha, no todos, porque es un abismo lo que ganan, están re cómodas haciendo ocho horas, tienen aire, lo llevan para la casa, tienen buena ropa, a nosotros nada que ver, la diferencia es muy grande. Ellos no paran tanto. En el campo, los que plantan son como nosotros. Les pagan cualquier cosa y los tienen una cantidad de horas de viaje, pero es imposible agremiarlos porque están desparramados, nosotros estamos todas cerca” (Entrevista a trabajador del vivero, Guichón, 2021).

trabajador que carga con sentidos negativos que lo ubican como “mal trabajador” o como un trabajador que no quiere trabajar. Es así que la acción simbólica de la afiliación pone entre paréntesis cierta hegemonía cultural que se interpela y se resquebraja mediante este tipo de acciones. Esta forma particular de resistencia será abordada con más detalle en el apartado siguiente.

Para finalizar esta sección, se ha podido constatar que estas acciones dan cuenta de la dinámica que se crea entre la dirección y el trabajo cuando los trabajadores se niegan a obedecer o a dar por sentadas las condiciones que forjan su dominación. En su estudio clásico, Edwards (1979) rastrea la dialéctica histórica entre el control y la resistencia a medida que se desarrollaba en la industria estadounidense, argumentando que en el capitalismo,

El lugar de trabajo se convierte en un campo de batalla, ya que los empleadores intentan extraer el máximo esfuerzo de los trabajadores y los trabajadores necesariamente resisten las imposiciones de sus jefes. (Edwards, 1979: 13)

Así, argumenta que el control capitalista del proceso de trabajo se encuentra automáticamente con diversas formas de resistencia que obligan a las empresas a desarrollar mejores modos de control. Es decir, la resistencia de los trabajadores engendrada por un modo de control dominante desencadena una nueva búsqueda de métodos para controlar el proceso de trabajo. Pero, a su vez, también puede decirse que estas formas de resistencia que suponen la manifestación abierta de la disidencia hacen visible y público el conflicto de intereses que estructura la relación laboral y generan espacios para la conformación de subjetividades portadoras de él. Estas subjetividades, creadas desde la subalternidad pero que incorporan la existencia de intereses contrapuestos como elemento estructurante, permiten poner el acento en las formas de politización de los sujetos subordinados que escapan a la pasividad y a la mera aceptación de las reglas del juego.

4.2.3 La herramienta sindical como forma de resistencia

Los cambios en los acuerdos que organizan y definen las condiciones de trabajo pueden constituirse en instancias conflictivas en donde se disputan aspectos que sostienen las condiciones de la subordinación. En la valoración de estos cambios pueden ponerse en juego las concesiones que el trabajador está dispuesto a realizar para mantener el empleo y el límite que se edifica para preservar lo que se entiende como moralmente aceptable.

Como se ha mencionado anteriormente, las formas de pago de los trabajadores presentan variaciones de acuerdo a la empresa contratante, el tipo de vínculo laboral con la empresa madre (trabajadores directos e indirectos) y el tipo de tarea que se realiza. Estos factores son conocidos por los trabajadores y son incorporados como parte de sus “arreglos” con las empresas. Algo similar sucede con las condiciones de trabajo: existe cierto margen de aceptabilidad sobre aspectos del trabajo que no son entendidos como justos o deseables, no obstante, parecen ser aspectos implícitamente acordados entre los trabajadores y las empresas como parte de la relación laboral. Los conflictos se manifiestan cuando se presentan cambios en las reglas del juego que resultan intolerables para los trabajadores, ya sea porque afectan su remuneración, porque implican riesgos para su salud o porque ponen en juego su dignidad.

En el trabajo de campo realizado se pudo constatar que, en circunstancias en donde se plantean nodos conflictivos y se los logra identificar como un asunto colectivo, se suelen activar estrategias que buscan negociar nuevos acuerdos y es aquí donde es posible la configuración de un salto cualitativo en términos de subjetividad política de la negociación a la impugnación. En este último caso, dentro del repertorio de acciones posibles, en algunas circunstancias se recurre a la herramienta sindical para que la resolución de conflictos se plantee más allá de la individualidad del trabajador.

En términos de subjetividades políticas, se ha presentado en los antecedentes que la fragmentación del trabajo supone una traba para la organización colectiva de los trabajadores, en tanto las diferencias contractuales, salariales y en las condiciones de trabajo que emergen de esa división obstaculizan la capacidad de construir identificaciones y acciones comunes. En este marco, la sindicalización como gesto simbólico puede ser analizada en términos de impugnación de las reglas del juego impuestas desde la lógica empresarial, además de constituirse a contrapelo de la percepción tradicionalmente difundida en el medio rural desde las empresas, que asocia el sindicato a los “malos trabajadores”.

En este sentido, Riella y Mascheroni (2019), en un trabajo antecedente, advertían sobre el hecho de que la imposición de una visión del mundo rural que coloca el eje del conflicto entre el campo y la ciudad impide la conformación de una conciencia de clase al eliminar simbólicamente los conflictos entre el capital y el trabajo. También el control social y el disciplinamiento de los trabajadores mediante el sistema de contratación —que privilegia a los “buenos” trabajadores sobre los “problemáticos”— desalientan la sindicalización (Moreira, 2009).

No obstante, en ciertas circunstancias donde se colectiviza el malestar y existen voces capaces de hacerlo explícito, es posible el desarrollo de estrategias ofensivas que ponen en el centro de las disputas los intereses de los trabajadores. El acto simbólico de la sindicalización constituye un hito central en términos de subjetividades políticas. Puede ser entendido en este contexto como una manifestación antagonista, ya que subjetivamente desborda los perímetros de las relaciones de dominación. A pesar del miedo y del peso de las valoraciones de las empresas e incluso de la comunidad, se recurre a una estrategia que pretende al menos cuestionar los límites de estas relaciones. En este nuevo escenario, se configuran espacios subjetivos de desobediencia, desidentificándose de las percepciones que limitan la subjetividad del trabajador a la mera aceptación de las reglas de juego, para pensarse más allá de dichos parámetros y habilitar otras formas de pensarse y actuar.

En una entrevista realizada en 2021 a un trabajador directo de cosecha, se manifestó lo siguiente:

Nos quisieron bajar el pago, que sea todo con bonos,²⁸ y había que hacer una ecuación cada uno para saber cuánto le iban a pagar. Y ahí dijimos de hablar con el sindicato, y nos ayudaron. A mí me temblaban las piernas, pensaba que estaba haciendo algo malo. Pero tampoco con todo, porque, por ejemplo, yo no voy a parar por lo que pasa en el vivero, que no tengo ni idea de cómo es el trabajo. Hay que ver un punto medio, porque tampoco que la empresa haga todo mal, a mí me dio trabajo, que soy un “peludo”, yo también siempre les cumplí y me ha ido bien. (Entrevista a trabajador de cosecha, Guichón, 2021)

Como contracara, pero también como parte intrínseca del impulso antagonista, la sindicalización del trabajador es cuestionada incluso por los trabajadores que internalizan la visión oficial e intervienen en su reproducción. Aun percibiendo que el sindicato “apoya al trabajador”, esta idea es fácilmente desplazada por la de “la empresa nos da trabajo” o “en el sindicato chillan por todo”, etc., marcando una distancia que los libera del peso simbólico y de las consecuencias directas de convertirse en un “mal trabajador”.²⁹

²⁸ Los “bonos” como forma de pago suponen que todo el jornal que recibe el trabajador esté sujeto al acceso a primas adquiridas de acuerdo a su productividad. Esta modalidad de pago sujeta al trabajador a condiciones de constante sobreexplotación mediante la intensificación del trabajo, ya que de cuán al límite logre comprometer su esfuerzo dependerá su retribución.

²⁹ “Tenemos un delegado que se maneja con el sindicato, pero yo nunca estuve. Se ha usado, un tiempo se usó y sirvió, porque un año quisieron bajar el sueldo mínimo, que todo sea por producción, y ahí entró el sindicato, y se logró. Porque era muy poco lo que nos iban a pagar. Muchos se han desafiado. La imagen es más mala que buena, de a rato lo usan mal, y ahí es el problema, chillan por cosas que no. Porque la empresa no es que te exigen tanto, te dan buenas comodidades” (Entrevista a trabajador de cosecha, 2021).

Las condiciones de precarización de la fuerza de trabajo mediante contratos a término coloca la posibilidad de tener trabajo como valor que invisibiliza en muchas ocasiones el malestar o el sufrimiento que se genera en situaciones que los trabajadores consideran injustas.

Al respecto, Dejours (2006) plantea, como parte de lo que denomina “banalización de las injusticias”, que el sujeto que sufre frente a una situación de injusticia con relación al trabajo se siente impedido a expresar dicho malestar como si esto demostrara una indiferencia ante el trabajador que sufre por no tener empleo. Por tanto, no solo uno termina por conformarse, sino que, peor aún, se llega a sentir agradecimiento por el trabajo que se tiene. Estos efectos, sumados a tantos otros, generan un mundo de relaciones basadas en la conformidad, la sumisión y la dominación. El trabajo precario opera como señal de que puedo estar peor y separa a los trabajadores que finalmente sufren por las mismas causas.

En el siguiente fragmento de entrevista es posible visualizar al menos dos aspectos que se presentan relacionados: por un lado, la posibilidad de experimentar las injusticias, pero negarlas como forma de cuidar la fuente de empleo; y, por otro, la deslegitimación de la organización colectiva como herramienta que interrumpe la conformidad o la naturalización.

En el interior, está mal visto el sindicato, creen que uno no quiere trabajar, pero no es eso. La gente padece injusticias por no perder salario. Más al interior te vas y es peor, vos ves que pasan mal, pero igual, es el miedo a que te echen, a que te dejen sin tu sustento. (Entrevista a trabajador de cosecha, Young, 2022)

Respecto a la percepción sobre el sindicato, en algunos casos los propios trabajadores recurren a argumentos que tradicionalmente han empleado las empresas para deslegitimar el recurso sindical. “En el pueblo no somos huelguistas” o “acá somos gente de familia”³⁰ son ideas que expresaban los trabajadores para distanciarse de los atributos que desde la empresa se les atribuyen a los trabajadores sindicalizados. Esta visión que contrapone la imagen de un trabajador sindicalizado a la de un trabajador de familia y a la identidad comunal es un aspecto de la ideología empresarial que ve en el sindicato una amenaza para su modelo de control y, por tanto, para la reproducción de sus intereses.

³⁰ “La gente que hay acá en la zona no es tan huelguista ni nada por el estilo, son más gente de familia y como están cómodos no son de estar chillando, tiene que ser algo medio extremo para que se pongan incómodos. Ya en los otros frentes de allá, hay más de meter lío a cada rato” (Entrevista a trabajador de cosecha, Piedras Coloradas, 2015)

En una entrevista realizada a un trabajador indirecto de cosecha en 2021, se planteaba: “nosotros no andamos con el sindicato, dicen que el frente de cosecha de Young sí, que ahí son todos sindicalistas, pero acá en el pueblo no”. Aquí la herramienta del rumor (Scott, 1985) como forma de presentar una información ambigua hace manifiestas las tensiones entre los trabajadores sindicalizados y los que no lo están, instalando fragmentaciones internas que son producto, entre otros factores, de la hegemonía cultural que las empresas buscan sedimentar en los espacios en los que se instalan.

No obstante, en las grietas que se configuran entre estos discursos aparecen otras percepciones sobre lo que es aceptable y lo que no lo es. La remuneración que reciben por su trabajo y las condiciones laborales se presentan como asuntos sobre los cuales los trabajadores ponen en juego su dignidad, social y culturalmente condicionada, pero no siempre limitada a lo que les es impuesto. En este aspecto, se pueden retomar los argumentos de Scott (1999) sobre la idea de que la dominación ideológica no llega a conquistar por completo la mentalidad del subordinado, pues este siempre encuentra la manera de reaccionar en su contra. Por tanto, no se trata de abandonar por completo la teoría de la falsa conciencia, sino de evitar tomarla como la única explicación posible sobre el comportamiento de los sectores subordinados. Entonces, la búsqueda de una estrategia que les permita generar nuevos acuerdos respecto a su forma de pago da cuenta de una subjetividad que incorpora la disidencia como posibilidad.

El sindicato, como plataforma en donde la subjetividad del trabajador se desdobla hacia la configuración de un “nosotros” con intereses distintos a los de las empresas, potencia la posibilidad de agencia desde una posición ofensiva en donde la resistencia adquiere un carácter ya no de negociación, sino de confrontación. Estos pasajes entre la pasividad, la negociación y la confrontación son parte de la experiencia subalterna. El movimiento pendular entre dichos momentos da cuenta de que, aun en condiciones de fragmentación de los trabajadores y de normalización de las relaciones de mando-obediencia, hay márgenes para la expresión de desacuerdos portadores de subjetividades que irrumpen desde el conflicto.

Cabe mencionar que la adhesión al sindicato también es variable en función de la etapa del proceso productivo en donde se inserte el trabajador. En el vivero considerado, trabajan aproximadamente tres o cuatro empresas contratistas que contratan a trabajadores de forma relativamente estable en función de la demanda de trabajo. La cercanía de las cuadrillas (aproximadamente de diez trabajadores por cuadrilla) en un espacio común de trabajo, su organización de forma similar a la del

trabajo industrial (uso intensivo de la fuerza de trabajo en lugares cerrados, donde se realizan tareas repetitivas y fragmentadas, encadenadas unas a otras, con el control directo por parte de su superior jerárquico y otros de la empresa madre) y su proximidad cotidiana son factores que actúan como habilitantes para la organización de los trabajadores.

En una situación distinta se encuentran los trabajadores de la silvicultura, contratados por empresas contratistas que trasladan al capataz la responsabilidad de reclutar y controlar la fuerza de trabajo y que suelen moverse por el territorio en función de la demanda de trabajo, lo cual en algunos casos supone trasladarse a otras localidades. Se trata de trabajadores que realizan distintas tareas a campo abierto dependiendo de las necesidades productivas, de forma más inestable que los anteriores y en cuadrillas menos numerosas. En estos casos, el control directo se realiza por parte de un capataz que socialmente se encuentra en una posición más próxima al trabajador que el contratista o los superiores de la empresa madre. Estas condiciones los colocan en posiciones menos propicias para la organización, además, subjetivamente, son trabajadores que mantienen un vínculo más frágil con el trabajo, ya que las condiciones de este les impide conformarse un escenario de relativa certeza sobre sus trayectorias y en donde el desempleo es parte constitutiva de la condición laboral.

En el caso de los trabajadores de cosecha, existen otras particularidades. Estos son empleados de forma directa por la empresa madre o indirectamente mediante grandes empresas contratistas. Se trata de trabajadores con mayor estabilidad y mayor remuneración. Como se ha mencionado, el trabajo de cosecha se realiza de forma individual en máquinas de gran porte, con escaso relacionamiento con otros trabajadores, salvo con el superior directo o con el peón puntero mediante un medio de comunicación electrónico, que se encargan de organizar la producción. A pesar de la soledad asociada a su tarea, la estabilidad y el mayor reconocimiento, a lo cual puede atribuirse su mayor remuneración, inciden positivamente en las posibilidades de organización de esta fracción de trabajadores.

Adicionalmente, desde la perspectiva de los trabajadores, el trabajo en cosecha supone comparativamente mejores condiciones de trabajo, asociadas a los factores que se han mencionado, a los cuales puede agregarse el hecho de que se trata de un trabajo no manual, en el que el trabajador no compromete su esfuerzo físico sino su capacidad de concentración para realizar una tarea precisa y constante. Este aspecto tiene consecuencias en las representaciones sociales sobre las características del trabajo en el sector, ya que la tarea mecanizada va a

contrapelo de la imagen tradicional del trabajador forestal asociada al trabajo físicamente extenuante. Si bien las consecuencias sobre el cuerpo se manifiestan en otros aspectos,³¹ a nivel subjetivo estos puestos otorgan mayor estima al trabajador.

Otros aspectos a tener en cuenta son la posibilidad de hacer accesible la información sobre las actividades sindicales y la construcción de relaciones de confianza con los delegados del sindicato. En el caso de los trabajadores de viveros, la circulación de información es más efectiva al realizarse en un espacio fijo y cerrado. Los trabajadores suelen conocer las plataformas reivindicativas cuando se hacen paros, se convoca a asambleas u otras medidas, más allá de su adhesión a ellas. También, en los espacios de trabajo existen referentes del sindicato que ofician de interlocutores, informando de actividades y asesorando informalmente a sus pares. En el caso de la cosecha, si bien son trabajadores que tienen cierta movilidad en función de la producción en los frentes de cosecha, suelen tener un referente del sindicato, que, al igual que en caso de los viveros, les proporciona información sobre actividades y asesoramiento frente a situaciones puntuales. En la silvicultura, no se constató la existencia de estos actores; posiblemente, la dispersión de las cuadrillas de trabajo, las condiciones más frágiles de los empleos, la proximidad social con el capataz, el control directo por parte del empleador, etc., sean factores que dificultan la presencia sindical y la adhesión.

También debe considerarse que la adhesión al sindicato por parte de los trabajadores no es estable, los trabajadores se afilian y desafilian a partir de una lectura específica de la coyuntura, en la cual entienden que en algunos momentos es oportuno desdoblarse subjetivamente hacia una posición que interpela la subordinación y en otros “arreglárselas” para continuar con las reglas del juego. Este aspecto también habla de la legitimidad siempre tensionada del sindicato, por lo menos desde tres puntos. En primer lugar, desde las empresas que asocian al trabajador sindicalizado como un “mal trabajador”; en segundo lugar, desde el chisme o rumor en los pueblos, que sancionan a aquellos que se alejan de la subjetividad oficial que ve en la empresa una fuente de trabajo a la que se debe lealtad; y, en tercer lugar, desde la desinformación respecto a los derechos de los trabajadores, que a veces son impensados a causa de su posición subordinada.

Incluso, la adhesión al sindicato de cierto grupo de trabajadores no necesariamente permite hablar de la existencia de una cultura sindical conformada a partir de una identidad común, como trabajadores del sector forestal. Esta existe apenas de forma embrionaria, tensionada por múltiples

³¹ Los trabajadores manifiestan que con el tiempo suelen tener dolencias físicas asociadas a la inmovilidad del cuerpo durante toda la jornada de trabajo y al propio funcionamiento de las máquinas.

factores, algunos de los cuales ya se han señalado en el párrafo anterior, pero a los que pueden agregarse las características estructurales de los empleos, como la relación frágil con el mercado de trabajo, donde el empleo coexiste con momentos de desempleo; los contratos a término; las relaciones paternalistas con los contratistas, que generan dificultades para la identificación de un adversario; la cultura oficial que abona la idea de lealtad hacia las empresas como generadoras de empleo, etc. Estas condiciones construyen un escenario poco poroso para que permeen contenidos asociados al sindicalismo o a una cultura sindical.

En este sentido, a contrapelo de la cultura oficial, que se consolida a partir de la definición de sentidos y representaciones culturales donde existen prácticas legítimas y repertorios válidos de acción, el sindicato y sus dirigentes tuvieron como primera tarea comenzar a construir espacios relativamente institucionalizados en donde pudiesen irrumpir otros discursos capaces de forjar una subjetividad portadora de disidencias. La construcción de su legitimidad es una tarea compleja, ir en contra de las representaciones instaladas es el obstáculo, pero también la posibilidad de validarse como portador de intereses colectivos.

Cabe puntualizar que la contracara del rol de referente o delegado sindical es la tensión constante y explícita con el empleador e incluso con otros trabajadores que no apoyan al sindicato. La percepción de la empresa sobre los trabajadores sindicalizados llega a capturar la subjetividad de muchos trabajadores, que ven el nudo conflictivo de la organización del trabajo³² en el sindicato y no en la empresa, a la que sienten deber su lealtad como contraparte de su contrato laboral. El vínculo con el sindicato puede convertirse en un incumplimiento del “contrato moral” que mantienen con la empresa, aspecto que obstaculiza la manifestación de alguna forma de resistencia y las posibilidades de organización colectiva. Asociado a lo anterior, el desconocimiento respecto a los derechos de los trabajadores también oficia como obstáculo, lo cual sucede a pesar de los cambios recientes en materia de derechos para los trabajadores rurales, que aún no terminan de permear su subjetividad, siempre tensionada por los discursos empresariales y comunales. El sindicato aparece como figura que hace visible dicha tensión y busca restituir subjetividades críticas entre las fisuras del discurso “oficial”.

Si bien el SOIMA es un sindicato de larga data, la incorporación de los trabajadores forestales es reciente, fuertemente asociada a la conformación de los consejos de salarios a comienzos del siglo

³² “Los del sindicato chillan mucho” es una idea compartida por algunos trabajadores, que, a pesar de adherir a algunas medidas, creen que su legitimidad está siempre puesta en cuestión. El miedo a perder el empleo, a que no los llamen para la próxima zafra, a que se tomen represalias por parte de la empresa, son aspectos que debilitan su relación con el sindicato y amenaza las posibilidades de identificación colectiva.

XXI. El acercamiento de esta fracción de trabajadores al sindicato e incluso la formación de nuevos dirigentes sindicales supuso una tarea de aprendizajes que se fueron construyendo en la marcha y con el apoyo de otros sindicatos consolidados. Se destaca el apoyo del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA) en la formación a dirigentes nuevos y, sobre todo, en la incorporación de herramientas para la negociación colectiva. Este vínculo con sindicatos fuertes con anclaje urbano marca un impulso hacia la conformación de una identidad sindical obrera que trascienda la típica separación urbano-rural, para generar solidaridades de clase de mayor alcance.

Tal como se mencionó anteriormente, un aspecto central para pensar en las posibilidades organizativas ha sido el cambio en materia política con la instalación de los consejos de salarios para los trabajadores rurales en el primer gobierno Frente Amplio. En los antecedentes de esta investigación se señaló el hito histórico y simbólico que significó el reconocimiento de este derecho para los trabajadores rurales, que, acompañado de otra serie de leyes que otorgaron derechos laborales hasta entonces postergados, configuró un nuevo escenario para el sindicalismo rural. De acuerdo a Pucci *et al.* (2014), este contexto favorable choca con la falta de tradición sindical que tienen el sector forestal y el mundo rural en general, lo que genera dificultades para la organización de sindicatos en el sector. No obstante, tal vez uno de los logros más importantes de la irrupción de la organización sindical en este contexto fue el de introducir fisuras en los patrones simbólicos y jerárquicamente contruidos para subordinar a los trabajadores, pudiendo dar lugar a la agencia con otra base cultural, objeto de una necesaria construcción constante.

El sindicato tradicionalmente se ha enfrentado a un escenario simbólica y jerárquicamente contruido para subordinar a los trabajadores y controlar su agencia, por tanto, su primera labor es deconstruir sutilmente una cultura oficial que cuenta con dispositivos ideológicos estables para perpetuar su reproducción, como lo son las empresas forestales y la propia idiosincrasia de los poblados donde estas se asientan. Su labor será ir introduciendo fisuras que permitan al menos cuestionar los patrones de dominación y explotación.

El lugar de la palabra en los espacios de asambleas o en espacios informales de intercambio permite enunciar la posibilidad de introducir otros códigos culturales, que agrietan el discurso oficial y restituyen la posibilidad de decir aquello que en otros espacios aparece silenciado.

La organización del trabajo y las formas en las que se ejerce el control en los espacios de trabajo han tendido a capturar la subjetividad de los trabajadores, a lo cual puede agregarse el peso del control comunal, quienes en contextos restrictivos de empleo suelen otorgar a las empresas altos

grados de poder que terminan por internalizar en los valores dominantes. Por tanto, la acción del sindicato se ubica en un terreno fuertemente apropiado por marcos interpretativos que refuerzan la subordinación del trabajador, pero es allí en donde buscan dar sus batallas, generando espacios en donde dichos marcos sean cuestionados.

De acuerdo a Hyman (1972), la organización colectiva es el instrumento mediante el que los trabajadores crean una fuerza social mucho mayor que la suma de las fuerzas que poseen como individuos. Esta fuerza es un arma que puede utilizarse para obtener mejoras reales de su situación: la organización del conflicto proporciona un rumbo a su descontento y es, por tanto, la condición previa a cualquier remedio significativo.

Lo que el autor llama “institucionalización del conflicto laboral” mediante la organización colectiva logra de hecho una contención provisional del desorden, pero en los casos en que las quejas y descontentos de los trabajadores no se resuelven da lugar a nuevas formas de conflicto, incluyendo nuevos tipo de reivindicaciones. En el mismo sentido Mills (1965) propone como una función fundamental de los sindicatos la “gestión del descontento”, lo cual supone dar prioridad a su papel como guardianes de los intereses de la organización antes que de los propios intereses de los trabajadores.

Esta idea, que otorga a la organización colectiva un rol amortiguador de una conflictividad mayor, explosiva y confrontativa, puede presentar otros matices desde una perspectiva que entienda la organización colectiva no como una contención del desborde, sino como un medio que viabiliza la manifestación colectiva de conflictos que el trabajador sin su presencia experimentaría de manera aislada. En algunos casos, incluso, puede ser vista como un “respaldo” en contextos de una estricta cultura oficial que deslegitima y sanciona la protesta como forma de reivindicación de derechos. La organización colectiva suele dar otra forma a los conflictos, abriendo espacios de expresión de la conflictividad que serían impensados en circunstancias donde el trabajador carece de marcos interpretativos y de agencia comunes.

Como se mencionó anteriormente, el sindicato logra dar un salto cualitativo a partir de la instalación de los consejos de salarios, al convertirse en un actor de mayor legitimidad e institucionalidad en el escenario que se conforma en torno al sector forestal-celulósico. No obstante, la existencia de contextos poco porosos para la disputa subjetiva del discurso oficial y en donde las representaciones negativas sobre el sindicato son parte de lo que Moreira (2009) ha llamado “atmósfera rural”, la tarea que tiene por delante es la de construir una cultura sindical, para lo cual el

respaldo de la institucionalidad de la organización colectiva es un factor favorable que le ha permitido su reinención y situó en la agenda pública la trama de la problemática obrera en el medio rural.

En este escenario, también los dirigentes sindicales fueron aprendiendo en la práctica a construir una realidad política y social que los legitimara como actores y a partir de la cual construir nuevas expectativas y estrategias. Así, a través de la palabra vertida en las asambleas y reuniones que realizaban en los pueblos y en los campos, se fue abriendo un espacio para la enunciación de otros códigos culturales que les permitieron hablar de otra realidad posible, al politizar el campo de las relaciones de dominación. Este proceso, con múltiples complejidades, constituye la artesanía de la construcción de un sujeto político desde la organización sindical, pero que, como proceso, también lo excede en las diversas prácticas y discursos que se entretajan en la vida social de las clases subordinadas.

4.2.4 “Pueblos chicos” y “pueblos grandes”: diferentes condiciones de posibilidad para la emergencia de resistencias

Los pequeños poblados forestales son territorios donde se conjugan de manera particular el mundo del trabajo y el mundo de la vida. Sus fronteras son sutiles, lo público y lo privado se encuentran fuertemente estructurados a partir del trabajo. Por tanto, incluso en la vida privada se reproducen lógicas de dominación que son producto de la relación laboral. En los pueblos, las prácticas cotidianas son objeto de un riguroso cuidado, donde las apariencias siguen determinados códigos compartidos y aceptados culturalmente, que no se pondrán en tela de juicio salvo si conscientemente se los interpela. Los dispositivos de control que moldean la identidad de un “buen trabajador” aparecen como un mecanismo omnipresente que, más allá de la presencia física de los patrones, oficia sujetando al trabajador a la cultura dominante o a la llamada por Scott (1985) cultura oficial.

En un trabajo de Ullivarri (2011) sobre los trabajadores azucareros de Tucumán, se menciona que la característica general de estos espacios sociales definidos social y culturalmente en torno a determinada organización productiva es el control directo de la fuerza de trabajo en todas las esferas de la vida de los trabajadores, con el fin de sostener una especie de hegemonía cultural dirigida por la empresa. Las pautas de dominación lograban que la gente obedeciera, no solo porque los ataques frontales eran impedidos por las relaciones de poder (Scott, 2000), sino también

porque las ideas hegemónicas presentes en la conciencia de la gente volvían esas “realidades” legítimas y naturales.

La autora menciona que en el texto de Ascolani (2009) sobre los trabajadores del área cerealera pampeana se vislumbra una situación similar, afirmando que para un análisis de la realidad obrera se necesita comprender una “normalidad” en condiciones de trabajo que hoy parecerían insostenibles. Esos hábitos explican también la apatía con la que frecuentemente los obreros rurales veían las demandas laborales difundidas por los activistas sindicales.

En muchas ocasiones, los trabajadores prefieren ganar su jornal diario antes que hacer un paro, aun considerándolo legítimo, ya que la mencionada cultura oficial opera silenciando aquello que va a contrapelo de una “normalidad” donde la disidencia, la protesta o la confrontación parecen ser prácticas que contradicen una racionalidad que privilegia el trabajo, en las formas que este asuma, antes que una perspectiva también racionalmente construida que las cuestione. Esto sucede incluso entre trabajadores sindicalizados, que no siempre apoyan las medidas sindicales porque su realidad primera es ganarse el jornal para poder vivir. Por tanto, antes de decidir apoyar un paro se evalúan sus costos en términos económicos, con el coadyuvante, además, de una percepción a veces desconfiada del sindicato y a veces temerosa de las posibles represalias.

Dejours (2015), en su escrito sobre el sufrimiento en el trabajo, argumenta que la desconfianza entre trabajadores se ha instalado en las nuevas lógicas de producción, en las que los trabajadores desarrollan lo que el autor llama una *performance* que será valorada en función de su desempeño. Lo que se instala es una evaluación individualizada en donde se amplifica el sentimiento de sobrecarga y soledad. Estos mecanismos de precarización destruyen las solidaridades y lealtades del mundo del trabajo, y, en contraposición, privilegian el individualismo. Dichos aspectos obstaculizan las prácticas colectivas, que necesariamente deben sostenerse en valores que se contraponen a estos.

No obstante, este entrelazado de valoraciones no es hegemónico. Para comprender la extendida obediencia, pero también los momentos de insubordinación, es necesario desentrañar el modo en que se desdobra la llamada por Moreira (2009) “atmósfera rural”, como un espacio de reproducción de las prácticas de las diferentes clases sociales. Si bien los trabajadores incorporan las relaciones de dominación como parte de su trabajo, e incluso extendidas a su cotidianidad por fuera de él, no por ello se encuentran siempre pasivos frente a las reglas del juego. Como lo señala Thompson (1984), en toda forma de vida se inscriben patrones de resistencia y de negociación. La hegemonía

es un espacio que pone límites e influye sobre las acciones, pero siempre hay márgenes o intersticios para que se obtengan concesiones y conquistas. Esto convierte la vida de los grupos subalternos en un sistema de equilibrios inestables y de reajustes entre disputas y acuerdos. En este entramado de tensiones y pujas, pero también de solidaridades, se van moldeando las prácticas y definiendo los horizontes posibles, así como también lo que en cada momento se traza como su límite.

Retomando los planteamientos de Scott (1985), los subordinados tienen buenas razones para mantener las apariencias frente al poder, pero también existen prácticas sutiles de insubordinación o formas ocultas de indisciplina. Incluso, en algunas circunstancias, las resistencias se plantean de formas más organizadas, como los paros, en donde se suelen reivindicar aspectos referidos al valor del jornal o las primas por productividad, así como aspectos no salariales de la condición laboral y el vínculo con los superiores. También se evidenció la existencia de medidas más confrontativas, como las “tomas” u “ocupaciones”. Estas formas de resistencia son la expresión de que en determinadas circunstancias el antagonismo se construye como posibilidad.

En estas acciones organizadas que rompen la “normalidad” es central el rol de los referentes o dirigentes sindicales, que corporizan la posibilidad de construcción de subjetividades que parten de un relato distinto sobre su realidad, sus derechos y sus posibilidades. En pequeñas asambleas realizadas antes de entrar al trabajo o al salir de él, en el espacio ganado cuando se detiene por un tiempo imperceptible la producción y se habilita la posibilidad del diálogo, en los rumores que circulan en los pueblos (donde se cuestiona la cultura oficial), se construyen subjetividades que emergen desde la subordinación pero que son capaces de cuestionarla. Este proceso, lento, subterráneo y sinuoso, comienza a salir a la intemperie cuando se logran llevar a cabo acciones que lo hacen visible y que evidencian que, a pesar de sus resultados, la disidencia es una posibilidad que permite resquebrajar las apariencias de sumisión y pasividad.

De acuerdo a Dejours (2015), la desobediencia colectiva supone que se constituyan espacios de deliberación, en los que cada trabajador puede dar su testimonio frente a los demás, para que cada uno pueda mostrarles a los otros cómo hace para arreglárselas, y esto supone un gesto de confianza y lealtad. Cuando estas condiciones existen, es preciso aprender a oír, a escuchar las estrategias de los otros, que no son las mías, e incluso a poder estar en desacuerdo con ellas. Este medio de deliberación es el más poderoso para el ejercicio de la democracia y la cooperación no puede estar construida sin él. En una obra anterior, *La banalización de la injusticia* (1998), el autor

plantea que el sufrimiento suscita un movimiento de solidaridad y protesta en caso de que se establezca una asociación entre la percepción del sufrimiento del otro y la convicción de que dicho sufrimiento es causado por una injusticia. Sin la percepción del sufrimiento del otro, no se podría plantear el problema de la movilización política, ni tampoco el de la justicia y la injusticia. La movilización política no encuentra su principal fuente de energía en la esperanza de un horizonte de bienestar, sino en la ira contra el sufrimiento y la injusticia, es decir, más que una acción, es una reacción contra lo intolerable.

Aquí podemos establecer un contrapunto con Modonesi (2012), quien en su desarrollo teórico insiste en la necesidad de reconocer que las subjetividades políticas suponen combinaciones desiguales de subalternidad, antagonismo y autonomía. La movilización como momento de lucha puede que sobresalga o se vuelva determinante en un momento sociohistórico específico, pero siempre se trata de un movimiento procesual, donde la lucha o la insubordinación no pueden ser permanentes en el mediano plazo, así como tampoco la subalternidad o la autonomía. Incluso, desde esta perspectiva, la no enunciación de la autonomía como utopía o anhelo no supone la ausencia de esperanza de un horizonte de bienestar, como lo plantea Dejours (2006), sino la posibilidad de que esta no se materialice, ya que las combinaciones resultan de una configuración históricamente determinada que implican equilibrios o desequilibrios específicos.

Sin dudas, una de las principales dificultades para los activistas sindicales es generar espacios de deliberación que puedan sostenerse en el tiempo, ya que el actuar colectivo suele presentar momentos de expansión frente a situaciones concretas, pero que luego se retraen como parte de los vaivenes del proceso de construcción de subjetividades políticas. De acuerdo a Ullivarri (2015), esto puede relacionarse con las características de los empleos, los modos de organización del trabajo, las distancias que separan a los trabajadores, la temporalidad y estacionalidad del trabajo, las formas de pago, los diferentes contratos, etc. La propia heterogeneidad del mundo obrero también constituye un nudo problemático para la organización de los trabajadores y su continuidad.

Una dimensión que resulta relevante en estos procesos es la residencia de los trabajadores. Aquellos que residen en localidades urbanas parecen encontrarse en mejores condiciones para la organización colectiva y el desarrollo de acciones visibles de resistencia que quienes lo hacen en poblados rurales. La existencia de otras fuentes de empleo, el intercambio con otros trabajadores que atraviesan realidades distintas, la circulación de información más heterogénea sobre las empresas y las ideas circundantes sobre la organización colectiva, menos estigmatizada y

favorecidas por las experiencias de sectores urbanos, son factores que resquebrajan la cultura del miedo y permiten al menos cuestionar lo que se presenta como establecido.

El vínculo de estos trabajadores con aquellos que residen en pequeños poblados es un aspecto central a la hora de conformar culturalmente un escenario más propicio para la manifestación de resistencias y antagonismos. Esos trabajadores, que son identificados como los “otros” porque se encuentran sindicalizados o porque muestran gestos de desobediencia, son los que traccionan experiencias que disputan la subalternidad y permiten pensar en otros horizontes posibles.

Rau (2004), analizando los trabajadores del campo tucumano, sostiene que se está configurando un nuevo escenario que disminuye el aislamiento recíproco que suponía la dispersión de los asalariados residentes en el medio rural, trabajadores territorialmente dispersos, con escasos medios de comunicación, imposibilitados de mantener lazos directos y permanentes entre sí. También la creciente organización del trabajo en cuadrillas representa otro factor que contribuye al incremento y estrechamiento de las relaciones mutuas entre los asalariados del campo.

Los aspectos que menciona el autor parecen tomar otros matices en las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados forestales en cuestión. El aislamiento no se presenta en su residencia, ya que residen en poblados rurales o en ciudades pequeñas, pero, en algunos casos, sí en la cotidianeidad del trabajo. Esto sucede en particular entre los cosechadores directos e indirectos, que, si bien trabajan en frentes de cosecha, es decir, organizados colectivamente, llevan adelante tareas que se realizan en solitario, en cabinas altamente tecnologizadas y distantes unas de otras. En el caso de la silvicultura, el trabajo se ha realizado tradicionalmente en cuadrillas que en las últimas décadas han reducido considerablemente su número (de diez a cinco trabajadores aproximadamente), pero que mantienen la condición de realizar un trabajo en común. No obstante, es este el grupo de trabajadores en donde la organización colectiva es casi inexistente y en donde las formas más frecuentes de expresar el malestar o cuestionar las reglas del juego son las resistencias individuales y silenciosas. Por tanto, el trabajo en cuadrilla y en conjunto con otros trabajadores no resulta ser aquí un factor que favorezca la organización colectiva. Posiblemente, la alta rotación, la alta precariedad de los empleos, los lazos de proximidad con los capataces, la posibilidad de no contar con empleo una vez finalizada la zafra, etc., sean factores que ofician desalentando procesos colectivos y consolidando la fragmentación e individualización del trabajo.

En una situación particular se encuentran los trabajadores de los viveros. En estos casos no es posible hablar de un aislamiento en los lugares de residencia y tampoco en los espacios de trabajo,

que consisten en espacios cerrados, galpones o grandes invernaderos, donde varias cuadrillas realizan sus tareas. Estos trabajadores, que presentan características que pueden encontrarse en la frontera entre un trabajador rural y uno urbano, presentan un nivel más alto de organización colectiva y de manifestaciones colectivas de resistencia. Posiblemente, el compartir el espacio de trabajo y la cercanía física con la que llevan adelante cada jornada sean algunos de los factores habilitantes de la organización.

La identificación de algunas resistencias de carácter colectivo hace pertinente para este trabajo la pregunta: ¿qué sujeto se manifiesta?, que se planteaba Rau (2004) en un trabajo sobre los tareferos del nordeste argentino, tratando de dilucidar la complejidad del sujeto “tareferos” como punto de partida para el análisis de las acciones de protesta. En esto coexisten elementos estructurales, culturales y simbólicos, como también se ha evidenciado para el caso de los trabajadores aquí en cuestión. No obstante, se intentará presentar algunos trazos que permitan acercarnos a esta pregunta.

En primer lugar, dentro del universo de los trabajadores rurales del subsector forestal-celulósico se comprende una complejidad de situaciones diferenciadas en función de varios factores, entre ellos: el sector en donde se insertan (vivero, plantación y cosecha), el tipo de contrato que mantienen con la empresa madre (trabajadores directos o indirectos), la modalidad de pago (jornal base más primas por productividad o solo por productividad), la cuantía del salario (en función de la etapa del proceso productivo en la que se insertan y la modalidad de pago), la estabilidad del empleo (zafrales o permanentes), el tipo de vínculo con el contratista (diferenciado por los niveles de proximidad social, acuerdos informales establecidos, lealtades construidas, etc.), la exposición a riesgos en el trabajo (dependiente del tipo de tarea que realizan), entre otros factores. Estos elementos dan cuenta de una condición multiforme en la que se despliegan situaciones laborales considerablemente diferenciadas.

En segundo lugar, y asociado al punto anterior, los intereses de los trabajadores y la posibilidad de identificación de un antagonismo entre empleadores y trabajadores también presentan variaciones de acuerdo a los elementos mencionados, pero también según los grados de interiorización de la cultura oficial. Aquí identificamos una diferencia a considerar entre los trabajadores residentes en pequeños poblados rurales y aquellos que residen en ciudades urbanas, generándose en estas últimas mejores condiciones para la relativización e incluso el cuestionamiento de la cultura oficial. Esta tiene como elementos centrales la lealtad a las empresas como fuentes de trabajo y el “ajuste”

a lo que culturalmente se simboliza como un “buen trabajador”, es decir, aquel que interioriza los valores empresariales.

En tercer lugar, la estima del trabajador como interiorización de la valoración socialmente asignada a su empleo. Por ejemplo, los trabajadores de cosecha tienen características que socialmente son mejor valoradas que las del resto de los trabajadores del sector. La mayor estabilidad, el mejor salario en términos relativos, el trabajo mecanizado con calificaciones específicas, la posibilidad de movilidad a otros puestos de trabajo de mayor jerarquía, etc., son rasgos que ofician de soporte para la posibilidad de construir una mayor estima. No obstante, no necesariamente genera una mayor identificación con la empresa contratante, sino que en ocasiones también permite levantar la mirada y pensar en la posibilidad de horizontes distintos.

En estos casos, los trabajadores suelen tener una posición dual con relación a la empresa, que, por un lado, les ofrece empleos que pueden valorar positivamente, pero que, al mismo tiempo, les brinda una posición laboral que les permite desarrollar subjetividades que incorporan la posibilidad de la disidencia. Y en esto son centrales la confianza del trabajador respecto al valor de su trabajo, sus propias condiciones laborales, en las que la incertidumbre y el miedo a perder el empleo son considerablemente menores que los del resto de los trabajadores del sector, y la validación intersubjetiva para el conjunto de los trabajadores respecto a cierto diferencial simbólico que proviene de su posición en la organización del trabajo.

Las diversas posiciones de los trabajadores en dicha estructura condicionan significativamente la posibilidad de los trabajadores de construir intereses propios, que les permitan al menos cuestionar sus condiciones de empleo y las reglas que las organizan. Por tanto, las posibilidades de protesta, como acto que interpela las condiciones de dominación, no son homogéneas entre los trabajadores y, por tanto, tampoco lo serán las formas que estas puedan asumir. En este sentido, es pertinente retomar las consideraciones de Modonesi (2012) respecto a que el sujeto subalterno se despliega en diferentes formas, desde la pasividad, la adaptación, la negociación y hasta la confrontación, que son construcciones posibles en diferentes condiciones, pero que también pueden coexistir y solaparse como momentos en la experiencia de las clases subalternas.

5. Reflexiones finales: trazos para abordar los procesos de subjetividad política

En este capítulo se presentan a modo de cierre las diversas formas de resistencia, ofensivas y defensivas, identificadas en el proceso de construcción de subjetividades políticas en cuestión. Estas ya fueron desarrolladas en su especificidad anteriormente, pero lo que interesa recuperar en este caso es la visibilidad sobre la trama compleja de acciones que se tejen entre el silencio de la invisibilidad y la voz de la puesta en lo público. Estas resistencias posiblemente respondan al contexto particular en el cual fueron estudiadas, es decir, a determinadas condiciones de posibilidad, no obstante, como se ha mencionado, en la conformación de un sujeto político que nace en la subalternidad y se forja en la lucha antagonista pueden reconocerse pasajes tal vez rastreables también en otros escenarios.

En las resistencias defensivas el sujeto subalterno se manifiesta en la aceptación o el cuestionamiento de las reglas del juego. El pasaje al cuestionamiento suele ser un escenario en el que se identifican factores causantes de un malestar que tiende a aparecer difuso y sobre el cual en una primera instancia se busca dirimir mediante prácticas adaptativas. Aquí la identificación de un sentimiento de injusticia, ya sea asociado a la relación entre el esfuerzo y la retribución, al trato que reciben por parte de los superiores o a situaciones que lesionan su estima como trabajador, son experiencias capaces de motivar el pasaje de la pasividad a la acción, a pesar de que las resistencias no emerjan necesariamente de una subjetividad portadora de contradicciones, sino de subjetividades que oscilan entre la subordinación y la disidencia.

El pasaje de concebir una situación injusta como “es lo que nos toca” a identificar la posibilidad de cambiarla permite pensar que incluso desde las condiciones que forjan la subalternidad es posible edificar una subjetividad disidente respecto a la cultura oficial y que en su trama son posibles las acciones que irrumpen sobre las apariencias del consentimiento.

Siguiendo a Honneth (1999, 1992), la idea de que determinados hechos son vividos como injustos ha de entenderse en el marco de la relación entre moral y reconocimiento. Es decir, la singularidad de la experiencia de una injusticia moral reside en la privación de reconocimiento. La persona siente y vivencia que se dañan aspectos que permiten el desarrollo de una autorreferencia positiva, por tanto, lo que se pierde es la seguridad para considerarse a sí mismo digno de respeto o reconocimiento como sujeto. La lucha o la resistencia colectiva brotan cuando se lesionan las condiciones que permiten a las personas la formación de su identidad, pero para que el sentimiento

de menosprecio pueda convertirse en la base de una acción colectiva debe interpretarse en el marco de un espacio intersubjetivo, en el cual lo personal se puede interpretar con base en experiencias comunes.

Anteriormente se ha mencionado que la construcción de una base intersubjetiva desde donde enmarcar el sentimiento de injusticia supone en sí misma un proceso de lucha por el reconocimiento, ya que para que los sujetos se sientan capaces de salir de sus marcos conocidos, histórica y culturalmente determinados, y buscar reinventarse desde acciones que expandan sus márgenes son necesarios desequilibrios que permitan cuestionarlos. Se pudieron identificar estos desequilibrios cuando “otros”, como “otros” de la cultura oficial, enuncian lo silenciado y se abre un espacio para la construcción de otras subjetividades. Las experiencias de injusticia que incomodan y resquebrajan el sentimiento de dignidad o la posibilidad de un reconocimiento positivo generan movimientos que, cuando son compartidos entre los trabajadores y, en ciertas circunstancias, impulsados o amplificadas por dirigentes sindicales, activan resistencias que son expresiones de las contradicciones que forjan la subalternidad.

Se puede agregar que este paso a la intersubjetividad no es fácilmente conquistado. En el contexto actual, donde el trabajo tiende a la individualización y a la flexibilidad, y donde los discursos hegemónicos buscan capturar la subjetividad de los trabajadores, la resistencia colectiva es una posibilidad que emerge en marcos particulares donde lo colectivo logra sobreponerse ante dispositivos que buscan fragmentarlo. Es decir, la construcción de una gramática colectiva puede ser en sí misma una lucha por el reconocimiento, donde se busca construir un discurso a contrapelo del oficial que insiste en individualizar la fuerza de trabajo y convertirla hacia los objetivos de las empresas. Entonces, en el ejercicio de la resistencia colectiva se puede encontrar un sentido dignificante que permite a las personas restituir aquello que fue lesionado por las experiencias de menosprecio.

Pensar las resistencias en el marco de la construcción de subjetividades políticas permite abrir un abanico de posibilidades analíticas donde la capacidad de agenciamiento de los sujetos puede tematizarse en el marco de la tríada conceptual subalternidad, antagonismo y autonomía (Modonesi, 2012), como momentos dinámicos, no lineales y oscilantes de las tramas subjetivas.

La tabla 10 resume las diversas formas o tipos de resistencia encontradas, atendiendo a los siguientes criterios: estado en la conformación de subjetividades políticas; tipo de resistencia; sentido de la resistencia; forma o configuración de la resistencia; nivel de conciencia respecto a las

relaciones de dominación; resultado de la resistencia; y ámbito de conflictividad en donde se enmarca. Aquí se retoman elementos de la conceptualización propuesta por Modonesi (2012), con las adaptaciones necesarias con base en los emergentes encontrados en el caso estudiado.

Tabla 10. Tipos de resistencia en el marco de los procesos de subjetividad política

Estado de subjetividad política	Tipo de resistencia	Sentido de la resistencia	Forma o configuración	Nivel de conciencia	Resultado	Ámbito de conflictividad
Subalternidad	La medida del esfuerzo	Defensiva ³³	Individual	Disenso en relación con la forma de remuneración	Adaptación a las reglas del juego	Dentro de las relaciones de la dominación
Subalternidad	Trampas a la calidad	Defensiva	Individual	Disenso en relación con la forma de remuneración	Adaptación y cuestionamiento de las reglas del juego	Frontera de las relaciones de dominación
Subalternidad	Faltas al trabajo	Defensiva	Individual	Disenso en relación con la forma de remuneración o de control	Adaptación y cuestionamiento de las reglas del juego	Frontera de las relaciones de dominación
Subalternidad	“Despeonarse”	Defensiva	Individual	Disenso en relación con las formas de remuneración, de control o percepción de una injusticia	Cuestionamiento de las reglas del juego	Frontera de las relaciones de dominación
Antagonismo	El rechazo	Ofensiva ³⁴	Colectiva	Disenso colectivo en relación con formas de remuneración	Impugnación de las relaciones de dominación	Desborde de las relaciones de dominación
Antagonismo	“Las medidas”	Ofensiva	Colectiva	Disenso colectivo con las condiciones de trabajo o percepción común de una injusticia	Impugnación de las relaciones de dominación	Desborde de las relaciones de dominación

³³ De acuerdo a Modonesi (2012), las resistencias defensivas suponen: 1) la aceptación relativa de las reglas del juego en el marco de un consenso general y 2) la manifestación de un disenso puntual, esporádico.

³⁴ De acuerdo a Modonesi (2012), son resistencias ofensivas aquellas que cumplen las siguientes condiciones: 1) cuestionan o impugnan las reglas del juego, 2) mediante formas de lucha que buscan mover las fronteras de la dominación.

Estado de subjetividad política	Tipo de resistencia	Sentido de la resistencia	Forma o configuración	Nivel de conciencia	Resultado	Ámbito de conflictividad
Antagonismo	"Tomas"/ocupaciones	Ofensiva	Colectiva	Disenso colectivo en relación con las formas de remuneración o percepción común de una injusticia	Impugnación de las relaciones de dominación	Desborde de las relaciones de dominación
Antagonismo	Paros organizados	Ofensiva	Colectiva	Disenso colectivo en relación con las formas de remuneración o las condiciones de trabajo	Impugnación de las relaciones de dominación	Desborde de las relaciones de dominación
Antagonismo	Afiliación sindical	Ofensiva	Colectiva	Percepción común de injusticias	Impugnación de las relaciones de dominación	Desborde de las relaciones de dominación

Fuente: Elaboración propia.

Una vez identificadas y categorizadas las resistencias identificadas en el proceso de la investigación, a continuación se buscará adaptar la propuesta teórico-metodológica desarrollada por Modonesi (2012), presentada en el marco teórico, para abordar los procesos de subjetividad política para el caso estudiado. Para ello se toman los conceptos de subalternidad y antagonismo con sus respectivos indicadores. El concepto de autonomía, trabajado por el autor como parte de la tríada conceptual, no se incluye en este ejercicio analítico, ya que las formas de resistencia encontradas se ubican en el marco de la subalternidad y de ciertos desbordes antagonistas, lo cual no necesariamente implica la ausencia de proyectos de autonomía, pero sí que estos se encuentran en un estado de latencia sin manifestarse como horizonte pensable en la configuración sociohistórica actual.

De acuerdo al autor, para el momento de la subalternidad como forma de subjetividad política construida desde la dominación se pueden diferenciar las estrategias de resistencia defensiva que cumplen con las siguientes condiciones: 1) la aceptación relativa de las reglas del juego en el marco de un consenso general y 2) la manifestación de un disenso puntual, esporádico.

Para avanzar en la forma de manifestación de estas resistencias, propone analizar los “tipos de acción” en función de dos indicadores: niveles y grados de aceptación de las formas de dominación, y niveles y grados de cuestionamiento sobre alguna violación de las reglas del juego. En relación con estos dos últimos, buscaremos clasificar las resistencias defensivas encontradas otorgándoles los siguientes valores: bajo, medio y alto.

Cabe aclarar que aquí se tomarán las diferentes formas de resistencia encontradas sin considerar el tipo de trabajador forestal que las activa. Este es un aspecto destacable, ya que, como se mencionó anteriormente, existe una amplia heterogeneidad de situaciones detrás de dicho concepto multiforme. Sin embargo, para hacer el ejercicio de aplicar el modelo teórico-metodológico de Modonesi (2012) a la realidad empírica de los trabajadores en cuestión, se optó por suspender esas diferencias para analizar la complejidad que revisten las resistencias en el marco de la conformación de subjetividades políticas haciendo referencia a un mismo sujeto en sí mismo diverso por sus distintas condiciones de inserción en el modelo de producción.

Respecto al primer indicador, niveles y grados de aceptación de formas de dominación:

1. La “medida del esfuerzo” o el ajuste del esfuerzo implicado en la tarea son resistencias que presentan un grado alto de aceptación de las formas de dominación, ya que, en el marco de la aceptación de las reglas del juego, los trabajadores buscan usar la intensificación de su rendimiento como elemento que les permite acceder a un jornal que estimen aceptable. Es decir, la ecuación realizada es: más esfuerzo, mejor pago. No obstante, también puede plantearse esta relación en un sentido inverso. En algunas circunstancias los trabajadores ponen un límite a este mecanismo cuando se sienten extenuados por la carga de trabajo y su cuerpo se edifica como medio para la regulación del esfuerzo, a pesar de que estos parámetros sean siempre tensionados entre la racionalidad que privilegia acceder a un mejor jornal y el cuidado del cuerpo como herramienta de trabajo.
2. Las “trampas a la calidad” son resistencia con un nivel medio de aceptación de las reglas del juego, en la medida que para aumentar la producción los trabajadores están dispuestos a disminuir la calidad de la producción, siempre y cuando esto no sea visible por sus superiores. Por tanto, en estas “trampas a la calidad” se forma de un modo incipiente un cuestionamiento de las reglas que organizan la producción, que si se cumplieran puramente no le permitirían al trabajador obtener un jornal que estime aceptable. En este sentido, transgredir en la invisibilidad las reglas del juego es un mecanismo que les permite a los

trabajadores arreglárselas para que su esfuerzo les permita acceder a lo que subjetivamente entienden como aceptable.

3. En las faltas al trabajo, el nivel de aceptación de las reglas del juego es medio, ya que por un lado, en estas situaciones el trabajador traslada a su agencia las condiciones físicamente extenuantes de su trabajo, es decir, cuando el trabajador necesita descansar su cuerpo de las exigencias que suponen el acceso a un “buen jornal”, decide no ir a trabajar como recurso para aliviar el peso del trabajo, pero por otro lado, suelen llevar adelante estas práctica sabiendo el carácter disruptivo que tiene en la organización del trabajo, dado que implica un reordenamiento de la producción. En estos gestos, los costos de la intensificación del trabajo recaen sobre el trabajador que al no ir a trabajar pone en suspenso la presión por la producción, pero integra como costo la pérdida de jornal y en algunos casos la adjudicación de sanciones por parte de la empresa contratante.
4. El gesto de “despeonarse” presenta un nivel bajo de aceptación de las reglas del juego. En estos casos, cuando el trabajador se encuentra frente a una situación que considera injusta, porque afecta su dignidad como trabajador o porque genera situaciones de sufrimiento, toma la decisión de abandonar su trabajo. Las bases que generan estas situaciones pueden ser diversas, pero lo central en este asunto es que no hay un pedido de reparación o un intento de negociación, sino una decisión en la que el trabajador busca restituir su valía por medio de su agencia, dejando atrás las condiciones que constituían las bases de su malestar.

Sobre el segundo indicador, niveles y grados de cuestionamiento sobre alguna violación de las reglas del juego:

1. La “medida del esfuerzo” se trata de una forma de resistencia con un nivel bajo de cuestionamiento, en la que hay cierto nivel de consentimiento respecto a las reglas que organizan la producción, es decir, los trabajadores buscan diseñar mecanismos que le permitan, dentro de dichos parámetros, acceder a un jornal que estimen aceptable.
2. Las “trampas a la calidad” suponen un nivel medio de cuestionamiento respecto a las reglas del juego, ya que, si bien es una estrategia silenciosa que le permite al trabajador ganar márgenes de autonomía para acceder a un jornal que estime aceptable, las mismas no buscan hacer explícito un conflicto de intereses. Se puede entender que mediante ellas el

trabajador emplea las herramientas que tiene a su alcance para revertir parcialmente las reglas de la producción.

3. En las faltas al trabajo el nivel de cuestionamiento sobre las reglas del juego es medio, dado que en este escenario el trabajador decide no ir a trabajar, o bien porque el trabajo le resulta extenuante, o bien porque le es difícil lidiar con su monotonía, entonces, si bien es una estrategia que cuestiona las reglas del juego dado que impone la necesidad de una reorganización de producción, lo hace por medio de estrategias que no expresan un conflicto latente, sino una forma de adaptación.
4. En el gesto de “despenonarse” se puede decir que el nivel de cuestionamiento es alto. En estas situaciones el trabajador abandona su trabajo porque existe un conflicto manifiesto generado por una experiencia de injusticia que desborda la posibilidad de adaptación; no obstante, resuelve defensivamente el conflicto, ya que los costos de la decisión afectan su condición laboral y lo expone a sanciones simbólicas que dificultan la posibilidad de restablecer su condición laboral.

Tabla 11. Niveles de subalternidad como forma de subjetividad política

Estado de subjetividad política	Tipo de resistencia	Tipos de acción	
		Indicador	
		Niveles y grados de aceptación de formas de dominación	Niveles y grados de cuestionamiento sobre alguna violación de las reglas del juego
Subalternidad	La medida del esfuerzo	Alto	Bajo
	Trampas a la calidad	Medio	Medio
	Las faltas al trabajo	Medio	Medio
	"Depeonarse"	Bajo	Alto

Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo con las categorías de Modonesi (2012), es posible avanzar hacia los momentos de subjetividad política en los cuales la subalternidad cede espacio para dar lugar a manifestaciones antagonistas. Se trata de resistencias colectivas de carácter ofensivo que cumplen las siguientes

condiciones: 1) cuestionan o impugnan las reglas del juego y 2) buscan mover las fronteras de la dominación. Para abordar la categoría “tipos de acción” en los que se manifiestan estas resistencias, el autor toma dos indicadores: niveles y grados de conciencia de las formas de dominación, y niveles y grados de impugnación de estas y de confrontación de los límites de la dominación. Con relación a estos indicadores, se buscará clasificar las resistencias ofensivas encontradas. Los valores que podrán asumir son: bajo, medio y alto.

Respecto al primer indicador, niveles y grados de conciencia de formas de dominación:

1. En el rechazo a entrar a los espacios de trabajo en busca de una negociación previa puede inferirse un nivel de conciencia frente a las relaciones de dominación de nivel medio, dado que se trata de situaciones en las que colectivamente se hace explícito un conflicto de intereses y se busca negociar nuevos acuerdos que desencadenan, o bien un prolongación del conflicto, cuando no se accede a un espacio de diálogo, o bien el ingreso de los trabajadores al espacio de trabajo. No obstante, esta modalidad de resistencia no se produce abiertamente, sino en el marco de la relación trabajadores-contratistas implicados, en donde se ubica el conflicto entre empleado y empleador, sin la pretensión de extenderse más allá de la búsqueda de una resolución concreta que permita restituir el orden de la producción.
2. Las “medidas” o paros espontáneos se activan en momentos en los que se hace explícito un conflicto de intereses y los trabajadores deciden parar sus actividades en búsqueda de su resolución. Aquí se puede hablar de un nivel de conciencia alto sobre las formas de dominación, ya que es a consecuencia de estas que se activan las acciones. En la mayoría de los casos se trata de paros breves en los que se busca expresar un límite frente a condiciones de trabajo inaceptables. Se podrían considerar como acciones que buscan mostrar la posibilidad de agencia de los trabajadores ante las empresas, ya que si bien en términos de resultados no suelen ser medidas que logren reparar o modificar las condiciones que las ocasionan, sí hacen manifiesta la demostración de que las reglas del juego pueden ser al menos cuestionadas e incluso en cierto aspecto transformadas.
3. Las llamadas “tomas” u ocupaciones presentan un grado alto de conciencia respecto a las formas de dominación. Estas, además de hacer explícito un conflicto de intereses, lo expresan públicamente como una grupalidad antagónicamente situada en relación con la empresa. Por lo cual en estas acciones se presenta de forma visible y colectiva el carácter

antagonista que adquieren las luchas de los trabajadores en determinadas condiciones de posibilidad. Aquí los trabajadores suelen partir de una serie de reclamos colectivos, que pueden tener una resolución inmediata o no; sin embargo, su expresión busca llevar al espacio de lo público un conflicto que estaba previamente en estado de latencia.

4. En los paros organizados, el nivel de conciencia de las formas de dominación puede ubicarse como medio o alto, ya que allí existen una amplia variedad de situaciones que se plasman en la adhesión a él. Algunos trabajadores realizan el paro como una reivindicación puntual en la que ven contemplados sus intereses, mientras que en otros casos la adhesión parte de un mayor grado de conciencia respecto a una contradicción estructural entre sus intereses y los de la empresa. Los delegados sindicales y los trabajadores adheridos al sindicato realizan el paro desde una posición próxima a un nivel alto de conciencia respecto a las formas de dominación, no obstante, el resto de los trabajadores pueden adherir como una estrategia que no necesariamente parte de una conciencia en torno a ellas, sino como un medio instrumental ajustado a intereses concretos.
5. En el gesto de adhesión al sindicato el nivel de conciencia respecto a las formas de dominación es alto. Mediante esta acción simbólica los trabajadores subvierten la cultura oficial que identifica a los trabajadores sindicalizados como “malos trabajadores” y habilitan espacios para otras formas de subjetividad que les permitan pensarse como parte de un colectivo que refleje sus intereses. Por tanto, a pesar de no ser una resistencia de oposición directa a las empresas, simbólicamente traza un corrimiento de la subalternidad al antagonismo, como pasaje de la aceptación de las reglas del juego a su impugnación.

Respecto al segundo indicador, sobre niveles y grados de impugnación de las reglas del juego, y de confrontación de los límites de la dominación:

1. En el rechazo a ingresar a los lugares de trabajo se puede identificar un nivel medio respecto a la impugnación de los límites de la dominación. En estas prácticas, que se dirimen en la relación trabajadores-contratista (o sus intermediarios), hay un límite que se vocifera frente a una situación de malestar respecto al pago, por tanto, se busca reeditar las fronteras de la dominación desplazándose hacia una situación que se percibe como beneficiosa respecto a la anterior. No obstante, estas acciones se retraen cuando no se tiene una respuesta aceptable por parte del empleador, volviendo a un estado de latencia las contradicciones que generan el conflicto sobre la remuneración. Por tanto, la

confrontación cede espacio a la búsqueda de negociación de nuevos acuerdos, donde la primera queda velada por el interés de que el orden vuelva a establecerse.

2. En las “tomas” el carácter público posiblemente es el aspecto que marca el nivel más alto de conflictividad o impugnación de las reglas del juego. En estas acciones la manifestación del reclamo trasciende el ámbito de la empresa y se presenta en la esfera de lo público, buscando hacer explícito un conflicto de interés y que la empresa responda ante las demandas planteadas. Un aspecto significativo es el peso simbólico de la visibilidad de la acción, que hace evidente que en los procesos de subjetivación política el pasaje de la aceptación a la impugnación supone un desborde de las reglas del juego, que tendrán luego que ajustarse frente a la nueva situación, en donde el peso de lo colectivo y su visibilidad pública dejan entrever otro escenario en el cual las partes implicadas renegocian sus posiciones en las relaciones de dominación, más allá de las medidas concretas que puedan ser definidas respecto al reclamo planteado.
3. Los paros organizados son dispuestos por el sindicato como voz de una cultura contraoficial y pueden presentar un nivel medio de impugnación respecto a las reglas del juego. Como se mencionó anteriormente, se plantea una situación heterogénea respecto a la adhesión, es decir, hay trabajadores que adhieren porque ven en el sindicato la posibilidad de una defensa de sus intereses, pero otros lo hacen de forma intermitente en función de la evaluación de los costos-beneficios, ya que la pertenencia al sindicato los coloca en una posición de conflictividad latente con la empresa. Por tanto, la impugnación de las reglas de dominación que se expresa en los paros organizados se da en el marco de una negociación regulada, ya que, además de ser una acción esperable en la relación sindicato-empresa, también se realiza en un marco de negociaciones específicas en donde la espontaneidad o irrupción da lugar a acciones ajustadas por las partes.
4. Las llamadas “medidas” o paros espontáneos son acciones que manifiestan un alto nivel de impugnación de las relaciones de dominación. Estas formas de resistencia emergen ante situaciones de injusticia, en donde se busca expresar un límite moral, dado que las reglas de juego existentes generan condiciones que los trabajadores estiman inaceptables y, por tanto, a partir de la conformación de un lenguaje común, se logra expresar en lo público un malestar que busca ser resuelto. En estos casos, más allá de la posición del empleador sobre el reclamo, la empresa madre se coloca como contraparte de los aspectos que

refieren a situaciones de injusticia que trascienden lo salarial y se expresan en las condiciones de trabajo en las que emergen experiencias de injusticia. La impugnación de las reglas del juego, cuando los trabajadores abandonan temporalmente su puesto de trabajo, es un gesto en el que se busca interrumpir las apariencias de consentimiento y hacer visible la capacidad de lucha.

5. En la adhesión al sindicato la impugnación de las reglas del juego se puede entender en términos simbólicos como de nivel medio. El gesto de la adhesión al sindicato oficia como un gesto a contrapelo de la cultura oficial que privilegia el discurso hegemónico de las empresas y permea la subjetividad de muchos trabajadores. La falsa oposición entre la necesidad del trabajo y la adhesión al sindicato es parte de las creencias interiorizadas, en las que se antepone la posibilidad de tener empleo y, asociado a ello, el consentimiento respecto a las reglas que organizan el trabajo. Por tanto, a pesar de que es una acción que no irrumpe sobre el orden establecido, sí resquebraja la hegemonía cultural y permite a los trabajadores pensarse a partir de otras coordenadas, habilitantes de contradicciones y disidencias. Por tanto, este gesto no indica una confrontación directa a las empresas, sino un distanciamiento respecto a una lógica que tiende a capturar las subjetividades de los trabajadores para que cooperen con la producción, invisibilizando su carácter subalterno en las relaciones de dominación.

Tabla 12. Niveles de antagonismo como forma de subjetividad política

Estado de subjetividad política	Tipo de resistencia	Tipos de acción	
		Indicador	
		Niveles y grados de conciencia de las formas de dominación	Niveles y grados de impugnación de los límites de la dominación
Antagonismo	"El rechazo"	Medio	Medio
	"Las medidas" o paros espontáneos	Alto	Alto
	"Las tomas" u ocupaciones	Alto	Alto
	Paros organizados	Medio	Medio
	Afiliación sindical	Alto	Medio

Fuente: Elaboración propia.

A partir de estas apreciaciones, es posible entender cómo las resistencias con mayor o menor grado de conciencia respecto a las formas de dominación forjan un pasaje sutil, dinámico y siempre inestable entre una subjetividad situada en el carácter subordinado de las relaciones de dominación hacia otra en donde, aún desde la subalternidad, se habilitan espacios antagonistas capaces de impugnar dichas relaciones. Dentro del repertorio de acciones de los trabajadores, existe una compleja trama de resistencias que dejan al descubierto la existencia de un sujeto que busca transformar sus condiciones de existencia, lo cual echa por tierra las hipótesis de que los trabajadores rurales se encuentran silenciados detrás de la hegemonía cultural empresarial y desprovistos de posibilidades para la agencia, ya que, aun en situaciones donde la subalternidad se manifiesta como factor estructurante de la subjetividad, los trabajadores se las arreglan para generar condiciones de aceptabilidad dentro de sus posibilidades e incluso, en determinadas circunstancias, impugnan las reglas del juego para mover las fronteras que delimitan su condición subalterna.

En la trama de acciones detalladas, se han identificado acciones espontáneas y organizadas, las cuales han sido comprendidas dentro de un mismo proceso de construcción de subjetividad política. De acuerdo a Hyman (1972), las categorías de conflicto “organizado” y “no organizado”, si bien pueden surgir en condiciones objetivas similares, tienen una significación sustancialmente distinta para los trabajadores. Las acciones no organizadas que identifica el autor, como el sabotaje, la “indisciplina” y las distintas formas de abandono del trabajo, suponen una reacción individual espontánea a una serie de situaciones desagradables, no forman parte de una estrategia deliberada para remediar el origen de los problemas, sino que derivan más bien de un sentido general de insatisfacción o injusticia específica y, por tanto, no puede considerarse en absoluto el conflicto laboral. Por el contrario, la acción colectiva generalmente conlleva un intento de cambiar la situación que origina el conflicto.

El autor parte del supuesto de que el conflicto laboral se expresa cuando existen estrategias que buscan revertir o al menos negociar sus causas, lo cual se puede interpelar desde una mirada que considera el conflicto laboral como endémico a las relaciones laborales y que, manifiesto o no, es la base sobre la cual estas se edifican. De este modo, tanto las acciones organizadas como las espontáneas dan cuenta de la conflictividad intrínseca a las relaciones laborales y evidencian la posibilidad de los trabajadores de transformarse en agentes activos de su situación laboral, generando condiciones de posibilidad para irrumpir en los límites de su subalternidad.

Este “campo de fuerzas” es un sistema de equilibrios y reacomodamientos, un constante juego de negociaciones, disputas y acuerdos. En su interior hay una compleja trama de estrategias, tensiones, pujas de intereses y posibilidades que van moldeando las prácticas y definiendo repertorios de posibles acciones y, también, sus límites. Es en este escenario donde ubicamos los procesos de subjetividad política que tienen como centro la relación del sujeto con su posibilidad transformadora.

...

Bibliografía

- Alfaro, M. (1999) "Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: actores, estrategias. Disciplinamiento, conflictividad y resistencias" en *Revista Estudios del Trabajo*, n.º 18, pp. 39-59.
- Ascolani, A. (2009) *El sindicalismo rural en la Argentina. De la resistencia clasista a la comunidad organizada, 1928-1952*, Bernal: Universidad de Quilmes.
- Batstone, E.; Borastone, I. y Frenkel, S. (1978) *The social organization of strikes*, Oxford: Basil Blackwell.
- Bendini, M.; Steimbregger, N. y Radonich, M. (2011). "‘Aquí todos se van para todos lados’. Continuidad y relevancia de un proceso histórico: los trabajadores golondrinas". *XI Jornadas Argentinas de Estudios de Población Ciudad de Neuquén*.
- Berenguer, P. (2004) "Relaciones de trabajo temporarias: control y resistencia. El caso de la esquila de lanares en Chubut, Argentina" en *Revista Estudios del Trabajo*, n.º 28, pp. 86-114.
- Beverly, J. (1999) *Subalternity and representation: Arguments in cultural theory*, Durham, Duke: University Press.
- Bouquin, S. (2011) "La question des résistances au travail dans la sociologie du travail française" en *Dans Actuel Marx*, n.º 49, pp. 60-72.
- Braverman, H. (1974) *Trabajo y capital monopolista*. México, DF: Nuestro Tiempo.
- Brass, T. (1991) "Moral economist, subalterns, new social movements and the (re-) emergence of a (post-) modernized (middle) peasant" en *Journal of Peasant Studies*, vol. 18, n.º 2, pp. 214-242.
- Brass, T. (2012) "Scott's 'Zomia', or a populist post-modern history of nowhere" en *Journal of Contemporary Asia*, vol. 42, n.º 1, pp. 123-133
- Burawoy, M. (1979) *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Chicago: University of Chicago.
- Bustos, G. (2002) "Enfoque subalterno e historia latinoamericana: nación, subalternidad y escritura de la historia en el debate Mallon y Beverly" en *Fronteras de la Historia*, n.º 7.
- Calderón, J. Á. y Cohen, V. (2016) "La resistencia: una categoría de análisis plástica y heurística" en Montes Cató, J.; Calderón, J. Á.; Ventrici, P. y Fernández, A. (Comps.), *Resistencias sociales y formaciones sindicales en Argentina y Francia*, Buenos Aires: CEIL.
- Calderón, J. Á. y López, P. (2010) *Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. La emergencia de nuevas formas de resistencia al trabajo*, Madrid: Estudios de la Fundación 1º de Mayo.
- Carámbula, M. (2009) *Tiempos de ausencia. Movilidad espacial y precariedad laboral en los trabajadores rurales temporales: el caso de los Esquiladores de Villa Sara*, Montevideo: CSIC, Facultad de Agronomía, Udelar.

Carámbula, M.; Cardeillac, J.; Moreira, B.; Gallo, A.; Juncal, A. y Piñeiro, D. E. (2012) "Los límites de la ciudadanía: el caso de los trabajadores asalariados rurales" en Riella, A. (Coord.) *El Uruguay desde la Sociología 10*, Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar.

Carámbula, M. y Oyhantçabal, G. (2019) "Proletarización del agro uruguayo a comienzos del siglo XXI: viejas y nuevas imágenes de un proceso histórico" en *Eutopía. Revista de Desarrollo Económico Territorial*, n.º 16, pp. 161-180.

Carámbula, M. y Piñeiro, D. (2006) "La forestación en Uruguay. Cambio demográfico y empleo en tres localidades" en *Agrociencia*, vol. X, n.º 2, pp. 63-73.

Cardeillac, J. y Juncal, A. (2007) "Estructura agraria y trabajo en un contexto de cambios: el caso de Uruguay" en *Mundo Agrario*, vol. 18, n.º 39.

Cardeillac, J.; Gallo, A. y Juncal, A. (2015) "Permanencias en el agro Uruguayo. Un estudio de caso sobre el trabajo asalariado rural" en *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 28, n.º 36.

Castiglia, A. (2018) *Situación de los ocupados rurales*, Estudios sobre trabajo y seguridad social 3, Montevideo: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Chandra, U. (2005) "Rethinking subaltern resistance" en *Journal of Contemporary Asia*, vol. 45, n.º 4.

Chakrabarty, D. (2010) "Una pequeña historia de los estudios subalternos" en Sandoval, P. (Comp.), *Repensando la subalternidad: miradas críticas desde/sobre América Latina*, Envión Editores: Lima.

Chakrabarty, D. (1999) "Historias de las minorías, pasados subalternos" en *Historia y Grafía*, n.º 12, pp. 87-111.

Coller, X. (2005) *Estudio de caso*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Collinson, D. (2003) "Identities and insecurities: selves at work" en *Organization*, vol. 10, n.º 3, pp. 527-547.

Coronil, F. (1994) "Listening to the subaltern: the poetics of neocolonial state" en *Poetics Today*, vol. 15, n.º 4.

Dejours, C. (2015) *El sufrimiento en el trabajo*, Buenos Aires: Topía Editorial.

Dejours, C. (2006) *La banalización de la injusticia social*, Buenos Aires: Topía Editorial.

Dejours, C. (1992) *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*, Buenos Aires: Humanitas.

Delfini, M; Drolas, A. y Medina, J. (2013) "Continuidades y rupturas en las relaciones laborales de Argentina tras la crisis del neoliberalismo" en *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 6, n.º 11, pp. 50-70.

Denzin, N. K. (1970) *The research act: Theoretical introduction to sociological methods*, Nueva Jersey: Transaction Publishers.

DIEA-MGAP (2021) *Anuario estadístico agropecuario*, Montevideo: DIEA-MGAP. Disponible en <https://descargas.mgap.gub.uy/DIEA/Anuarios/Anuario2021/LIBRO%20ANUARIO%202021%20Web.pdf>

DIEA-MGAP (2019) *Anuario estadístico agropecuario*, Montevideo: DIEA-MGAP. Disponible en <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/comunicacion/publicaciones/anuario-estadistico-diea-2019>

DIEA-MGAP (2015) *Anuario estadístico agropecuario*, Montevideo: DIEA-MGAP. Disponible en <http://www2.mgap.gub.uy/DieaAnterior/Anuario2015/DIEA-Anuario2015-01web.pdf>

Dirección General Forestal-MGAP (2022) *Boletín Estadísticas Forestales 2022*, Montevideo: Dirección General Forestal, Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca. Disponible en <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/datos-y-estadisticas/estadisticas/boletin-estadisticas-forestales-2022>

Durand, J. P. (2004) *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*, París: Editions du Seuil.

Durand, C. (1979) *El trabajo encadenado. Organización del trabajo y dominación social*, Madrid: Blume Ediciones.

Edwards, P. K. (1986) *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Oxford: Basil Blackwell Ltd.

Edwards, P. K. y Scullion, H. (1982) *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*, Oxford: Social Science Research Council.

Edwards, R. (1979) *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*, Nueva York: Basic Books.

Ermida, O. (2006) *La nueva legislación laboral uruguaya*. USLabor 4/2006, Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.

Fleming, P. y Sewell, G. (2002) "Looking for the good soldier, Svejik: Alternative modalities of resistance in the contemporary workplace" en *Sociology*, vol. 36, n.º 4, pp. 857-873.

Fletcher, R. (2001) "What are we fighting for? Rethinking resistance in a Pewenche community in Chile" en *Journal of Peasant Studies*, vol. 28, n.º 3, pp. 37-66.

Foster, J. (1974) *Class struggle and the Industrial Revolution*, Nueva York: St. Martin's Press.

Friedman, A. (1977) *Industry and labour: Class struggle at work and monopoly capitalism*, Londres: MacMillan.

Gaudemar, J. P. (1991) "Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista del trabajo" en Castel, R.; Donzelot, J.; Foucault, M.; Gaudemar J. P.; Grignon, C. y Muel, F., *Espacios de poder*, Madrid: Ediciones de La Piqueta.

Giarraca, N. (2002) "Movimientos sociales y protestas en los mundos sociales latinoamericanos. Nuevos escenarios y nuevos enfoques" en Giarraca, N. (2017) *Estudios rurales y movimientos sociales: miradas desde el Sur. Antología esencial*, Buenos Aires: CLACSO.

Giarraca, N. (1999) (Coord.) "Las ciencias sociales y los estudios rurales en la Argentina durante el siglo XX" en Giarraca, N. (Coord.) *Estudios rurales: problemas, teorías y estrategias metodológicas*, Buenos Aires: La Colmena.

Glaser, B. G. y Strauss, A. L. (1967) *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter.

González Sierra, Y. (1994) *Los olvidados de la tierra. Vida, organización y luchas de los sindicatos rurales*, Montevideo: Nordan-Comunidad.

Grupo de Estudios Subalternos Latinoamericanos (1997) "Declaración de fundación del Grupo de Estudios Subalternos Latinoamericanos" en *Procesos. Revista Ecuatoriana de Historia*, vol. 1, n.º 10, pp. 135-145.

Gutiérrez Aguilar, R. (2013) "Conocer las luchas y desde las luchas. Reflexiones sobre el despliegue polimorfo del antagonismo: entramados comunitarios y horizontes políticos" en *Acta Sociológica*, n.º 62.

Guha, R. (1997) *Dominance without hegemony. History and power in colonial India*, Cambridge: Harvard University Press.

Guha, R. (1983) *Elementary aspects of peasant insurgency in colonial India*. Delhi: Oxford University Press.

Gramsci, A. (1975) *Cuadernos de la cárcel*. Edición crítica a cargo de Valentino Gerratana. Tomo 1, México, DF: Ediciones Era.

Hobsbawm, E. (1987) *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*, Barcelona: Crítica.

Hobsbawm, E. (1978) *Primitive rebels: Studies in archaic forms of social movement in the nineteenth and twentieth centuries*, Manchester: Manchester University Press.

Hobsbawm, E. (1976) *Los campesinos y la política*, México, DF: Anagrama.

Hollander, J. y Einwohner, R. (2004) "Conceptualizing resistance" en *Sociological Forum*, vol. 19, n.º 4.

Holloway, J. (2005) *Cambiar el mundo sin tomar el poder*, México: Bajo Tierra.

Holstein, J. A. y Gubrium, J. F. (1995) *The active interview*, Londres: SAGE.

Honneth, A. (2010) *Reconocimiento y menosprecio. Sobre la fundamentación normativa de una teoría social*, Madrid: Katz Editores.

Honneth, A. (2009) *Crítica del agravio moral: patologías de la sociedad contemporánea*, México: Fondo de Cultura Económica.

Honneth, A. (1997) *La lucha por el reconocimiento: por una gramática moral de los conflictos sociales*, Barcelona: Crítica.

Honneth, A. (1996) "Reconocimiento y obligaciones morales" en *Revista Internacional de Filosofía Política*, n.º 8, pp. 5-17.

Honneth, A. (1992) "Integridad y desprecio. Motivos básicos de una concepción de la moral desde la teoría del reconocimiento" en *Isegoría*, n.º 5, pp. 78-92.

Hyman, R. (1981) *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid: Herald Blume.

Hyman, R. (1972) *Strikes*, Londres: Fontana-Collins.

Ibáñez, J. (1992) "Perspectivas de la investigación social" en García Ferrando, M.; Ibáñez, J. y Alvira, F. (Comps.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos.

Ibarra, L. (2010) "Los Consejos de Salarios en Uruguay con el gobierno de la izquierda" en *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, vol. XVI, n.º 48.

Instituto Cuesta Duarte- PIT-CNT (2021) *Informe sectorial - Forestación, producción de madera y sus manufacturas*, Montevideo: Instituto Cuesta Duarte- PIT-CNT.

Jasper, J. (1997) *The art of moral protest*, Chicago: University of Chicago Press.

Johansson, A. y Vinthagen, S. (2014) "Dimensions of everyday resistance: An analytical framework" en *Critical Sociology*, vol. 42, n.º 3, pp. 417-435.

Jordán, A. (2016) "Dominación y resistencia. Los trabajadores en la actividad frutícola de la ciudad de Concordia, Entre Ríos" en *Revista Estudios Rurales*, vol. 1, n.º 6, pp. 1-31.

Juncal, A. (2019) "Izquierdas y trabajadores rurales en Uruguay (1955-1959)" en *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, n.º 50, primer semestre.

Juncal, A. (2018) "¿La manzana de la discordia? Las controversias sobre la legislación social agraria en Uruguay (1943-1946)" en *Contemporánea. Historia y problemas del siglo XX*, vol. 9.

Juncal, A.; Cardeillac, J.; Moreira, B. y Gallo, A. (2014) "Conceptualización de asalariados agropecuarios y caracterización de sus condiciones de vida. En un contexto de crecimiento económico y desarrollo social del Uruguay" en Boado, M. (Coord.) *El Uruguay desde la Sociología 12*, Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar.

Korovkin, T. (2000) "Weak weapons, strong weapons? Hidden resistance and political pretense in rural Ecuador" en *The Journal of Peasant Studies*, n.º 27, pp. 1-29.

Latorre, R. (1993). *Los trabajadores rurales Uruguay*. Montevideo: Cátedra de Sociología y Extensión, Área de Ciencias Sociales, Facultad de Agronomía.

Leblanc, L. (1999) *Pretty in punk: Girls' gender resistance in boy's subculture*, New Brunswick, NJ: Rutgers.

León Medina, F. J. (2009) "El compromiso limitado. Un estudio sobre las razones estratégicas e identitarias de las acciones de resistencia y compromiso en el trabajo" en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 27, n.º 2, pp. 115-143.

Linhart, D. (1994) *La modernisation des entreprises*, París: La Découverte.

Linhart, R. (1979) *De cadenas y de hombres*, Madrid: Siglo XXI.

Mallon, F. (2010) "Promesa y dilema de los estudios subalternos" en Sandoval, P. (Comp.) *Repensando la subalternidad: miradas críticas desde/sobre América Latina*, Lima: Envió Editores.

Mallon, F. (1994) *Peasant and nation: The making of postcolonial Mexico and Peru*, Berkeley: University of California Press.

Mascheroni, P. (2011) *Democracia y ciudadanía en el campo. Los primeros Consejos de Salarios Rurales en Uruguay*, Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar.

McAdam, D.; Tarrow, S. y Tilly, C. (2001) *Dynamics of contention*, Cambridge: Cambridge University Press.

Menéndez, V. (2015) "*Hasta que el cuerpo aguante*". *Control y resistencia en los procesos de trabajo. El caso de una empresa del sector forestal celulósico en Uruguay*, tesis de maestría, Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, Udelar.

Menezes, M. (2004) *Redes e enredos nas trilhas dos migrantes: um estudo de famílias de camponeses-migrantes*, Río de Janeiro: Relume Dará, João Pessoa, UFPB.

Menezes, M. y De Godoi, E. (2011) *Mobilidades, redes sociais e trabalho*, San Pablo: Annablume.

Menezes, M. y Cover M. (2015) "Trabalhadores migrantes nos canaviais do Estado de São Paulo: formas de resistências e movimentos espontâneos" en: Riella. A. y Mascheroni, P. (Coords.) *Asalariados rurales en América Latina*, Montevideo: CLACSO, Departamento de Sociología-Facultad de Ciencias Sociales-Universidad de la República, Doble clic · Editoras.

Mills, C. W. (1965) *El poder de los sindicatos*, Buenos Aires: Siglo Veinte.

Moraes Silva, M. A.; Dourado Bueno, J. y Medeiros de Melo, B. (2015) "La simbiosis perversa: las máquinas y la degradación del trabajo en el estado de San Pablo, Brasil" en Riella A. y Mascheroni, P. (Coords.), *Asalariados rurales en América Latina*, Montevideo: FCS-DS-Udelar y CLACSO.

Modonesi, M. (2016) *El principio antagonista. Marxismo y acción política*, Ciudad de México: Ítaca-UNAM.

Modonesi, M. (2012) "Revoluciones pasivas en América Latina. Una aproximación gramsciana a la caracterización de los gobiernos progresistas de inicio de siglo" en Thwaites Rey, M. (Ed.) *El Estado en América Latina: continuidades y rupturas*, Santiago de Chile: CLACSO-ARCIS.

Modonesi, M. (2010) *Subalternidad, antagonismo, autonomía. Marxismos y subjetivación política*, Buenos Aires: Prometeo-CLACSO-Universidad de Buenos Aires.

Modonesi, M. (2006) "Resistencia: subalternidad y antagonismo" en *Rebelión*, 7 de marzo. Disponible en <https://rebellion.org/resistencia-subalternidad-y-antagonismo/>

Montes Cató, J. (2011) "Formas de explotación capitalista y procesos de resistencia en la Argentina contemporánea" en *Estudos do Trabalho*, año 2011, pp. 1-18.

Montes Cató, J. (2007) "Dominación en los espacios de trabajo y las formas de expresión del conflicto: las nuevas generaciones de trabajadores frente a las políticas manageriales", ponencia presentada en el XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología.

Montes Cató, J. (2005) "La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores" en *Sociología del Trabajo*, n.º 54.

Montes Cató, J.; Calderón, J. Á.; Ventrici, P. y Fernández, A. (Comps.) (2016) *Resistencias sociales y formaciones sindicales en Argentina y Francia*, Buenos Aires: CEIL.

Montes Cató, J. y Pierbattisti, D. (2007) "Relaciones de poder y disciplinamiento en los espacios de trabajo. Un estudio sobre la dominación en empresas de telecomunicaciones" en *Estudios do Trabalho*, vol. 33, pp. 67-94.

Moore, B. (1996) *La injusticia. Bases sociales de la obediencia y la rebelión*, México, DF: Universidad Nacional Autónoma de México.

Moreira, B. (2009). *El juego de la mirada. Inferencias sobre el trabajo y los procesos de contratación en la ganadería, a partir de un estudio de caso en el noroeste de Durazno*, tesis de Maestría en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar. Montevideo.

Murmis, M. (1994) "Algunos temas para la discusión en la sociología rural latinoamericana: reestructuración, desestructuración y problemas de excluidos e incluidos" en *Ruralia*, n.º 5, pp. 43-68

Neiman, G. (2016) "Mercados de trabajo y sindicalismo en producciones agrícolas reestructuradas de la Argentina" en *Revista Trabajo y Sociedad*, n.º 27.

Nión, S. (2012) *La construcción social del riesgo laboral: los trabajadores de la industria forestal uruguaya (fase rural)*, tesis de Maestría en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar. Montevideo.

Notaro, J. (2007) *Los consejos de salarios en el Uruguay 2005-2006*, Montevideo: FCEA, Udelar.

OPP (2018) *Hacia una estrategia nacional de desarrollo, Uruguay 2050*, Montevideo: Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

OPYPA-MGAP (2020) *Empleo en el sector agropecuario: situación 2019 a partir de las Encuestas Continuas de Hogares e impactos preliminares del COVID 1*, Montevideo: Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca.

Ortner, S. (1995) *Resistance and the problem of ethnographic refusal*, Berkeley: University of California.

Oyhantçabal, G. y Narbondo, I. (2019) "Land grabbing in Uruguay: New forms of land concentration" en *Canadian Journal of Development Studies / Revue Canadienne d'Études du Développement*, vol. 40, n.º 2, pp. 201-219.

Oyhantçabal, G. y Sanguinetti, M. (2017) "El agro en Uruguay: renta del suelo, ingreso laboral y ganancias" en *Problemas del Desarrollo*, vol. 48, n.º 189, pp. 113-139.

Peterson, F. (1937) "Methods used in strike statistics" en *Journal of the American Statistical Association*, vol. 32, n.º 197, pp. 90-96.

Piñeiro, D. (2008) *El trabajo precario en el campo uruguayo*, Montevideo: CSIC, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar.

Piñeiro, D. (1985) *Formas de resistencia de la agricultura familiar; el caso del Noreste de Canelones*, Montevideo: Ediciones de la Banda Oriental.

Piñeiro, D.; Carámbula, M. y Menéndez, V. (2014) "Su trayecto hasta el escenario actual" en *Almanaque BSE*, 2014.

Piñeiro, D. y Moraes, M. I. (2008) "Los cambios en la sociedad rural durante el siglo XX" en *El Uruguay del siglo XX, tomo III, La sociedad*, Montevideo: Ediciones de la Banda Oriental.

Prasad, A y Prasad, P. (1998) "Everyday struggles at the workplace: The nature and implications of routine resistance in contemporary organizations" en *Research on Sociology of Organization*, n.º 15, pp. 225-257.

Pucci, F.; Nión, S. y Pereyra, V. (2019) "Gestión del riesgo y relaciones laborales en la industria de pasta de celulosa en el Uruguay" en *Laboreal*, vol. 15, n.o 1.

Pucci, F., Nión, S. y Ciapessoni, F. (2014) *Condiciones de trabajo y gestión del riesgo en las empresas forestales uruguayas*, Montevideo: CSIC, Udelar.

Pucci, F., Nión, S. y Ciapessoni, F. (2012) *La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda. Conflictos, consensos y resultados*. Montevideo, Biblioteca plural, CSIC, Universidad de la República.

Rama, A. (1998) *La ciudad letrada*. Montevideo: Editorial Andes.

Rau, V. (2009) "La acción colectiva de los asalariados agrícolas. Una revisión de estudios sobre sus características y condiciones" en *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, n.º 31.

Rau, V. (2005) "Transformaciones en el mercado de fuerza de trabajo y nuevas condiciones para la protesta de los asalariados agrícolas" en Giarracca, N. y Levy, B. (Comps.) *Ruralidades latinoamericanas. Identidades y luchas sociales*, Buenos Aires: CLACSO.

Rau, V. (2002) "En torno a las movilizaciones recientes de cosecheros de yerba mate en la provincia de Misiones" en *Razón y Revolución*, n.º 9.

Revuelta, B. y Hernández-Arencibia, R. (2019) "La teoría de Axel Honneth sobre justicia social, reconocimiento y experiencias del sujeto en las sociedades contemporáneas" en *Cinta de Moebio*, n.º 66, pp. 333-346

Riella, A. (2006) "Los frenos a la construcción de ciudadanía en el campo: el caso de los asalariados rurales en Uruguay" en De Grammont, H. (Comp.) *La construcción de la democracia en el campo latinoamericano*, Buenos Aires: CLACSO.

Riella, A. (2004) "Poder, luchas simbólicas y democracia: las gremiales ganaderas en el Uruguay contemporáneo (1985-2000)" en Mazzei, E. (Coord.) *El Uruguay desde la Sociología II*, Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar.

Riella, A. y Mascheroni, P. (2019) "La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: origen, trayectoria y perspectivas" en *Mundo Agrario*, vol. 20, n.º 43, abril-julio.

Riella A. y Mascheroni, P. (Comps.) (2015) *Asalariados rurales en América Latina*, Montevideo: CLACSO, Departamento de Sociología-Facultad de Ciencias Sociales-Universidad de la República, Doble clic · Editoras

Riella, A. y Mascheroni, P. (2009), *Explorando la calidad del empleo en la forestación*, Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Riella, A., Mascheroni, P. y Ramírez, J. (2020) "Ciclos económicos y puja redistributiva: el caso de la institucionalidad del mercado de empleo agrario en Uruguay (2005-2018)" en *Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología*, vol. 29, n.º 1, enero-marzo, pp. 127-140.

Riella, A.; Romero, J. y Tubío, M. (1999) "Modernización agraria y empleo rural: un análisis de sus interrelaciones territoriales entre 1970 y 1990". XXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS), Concepción, Chile.

Rocha, A. (1991) *La sindicalización rural: Los estímulos y las limitaciones para su desarrollo*, Montevideo: CIEDUR.

Rodríguez Freire, R. (Comp.) (2011) *La (re)vuelta de los estudios subalternos. Una cartografía a (des)tiempo*. San Pedro de Atacama: QILLQA.

Rodríguez, N. y Heinzen, J. (2021) "Salud y trabajo forestal en el Uruguay: una aproximación participativa y cualitativa a su fase primaria" en *Revista Salud de los Trabajadores (Maracay)*, vol. 29, n.º 1, enero-junio, pp. 35-46.

Rodríguez, N. y Heinzen, J. (2017) "Producciones de sentido en torno a la exposición a agroquímicos. El caso de la ciudad de Young" en *INNOTEC*, n.º 13, pp. 115-124.

Roseberry, W. (1991) *Anthropologies and histories essays in culture, history and political economy*, New Brunswick y Londres: Rutgers University Press.

Roux, R. (2005) *El príncipe mexicano. Subalternidad, historia y Estado*, México, DF: Ediciones Era.

Rubin, J. (1999) "Defining resistance: contested interpretations of everyday acts" en *Studies in Law and Society*, n.º 15, pp. 237-260.

Santiago Oropeza, T. (2019) "Repensar la injusticia. Una aproximación filosófica" en *Revista Isonomía*, n.º 49.

Seymour, S. (2006) "Resistance" en *Anthropological Theory*, vol. 6, n.º 3.

- Scott, J. (1990) *Los dominados y el arte de la resistencia*, Londres: Yale University.
- Scott, J. (1986) "Everyday forms of peasant resistance" en *Journal of Peasant Studies*, vol. XXII, n.º 2, pp. 5-35.
- Scott, J. (1985) *Weapons of the weak. Everyday forms of peasant resistance*, New Haven: Yale University Press.
- Scott, J. (1977) "Hegemony and the peasantry" en *Politics and Society*, vol. 7, n.º 3, pp. 267-296.
- Scott, J. (1976) *The moral economy of the peasant: Rebellion and subsistence in southeast Asia*. New Heaven: Yale University Press.
- Shanin, T. (1966) "The peasantry as a political factor" en *The Sociological Review*, vol. 14, n.º 1, pp. 5-27.
- Shklar, J. N. (1990) *The faces of injustice*, New Heaven: Yale University Press.
- Stake, R. (1995) *The art of case study research*, Londres: Sage.
- Supervielle, M y Quiñones, M. (1999) *La instalación de la flexibilidad en Uruguay*, Montevideo: FCS, Udelar.
- Tarrés, M. L. (Coord.) (2001) *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, México: Porrúa, El Colegio de México, FLACSO.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Barcelona: Paidós.
- Thompson, E. P. (1984) *Tradición, revuelta y conciencia de clase*, Barcelona: Crítica.
- Thompson, E. P. (1979). "La economía moral de la multitud en la Inglaterra del siglo XVIII". En *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*, Barcelona: Crítica.
- Thompson, E. P. (1965) *The particularities of the English. Socialist register*, vol. 2. Londres.
- Tilly, C. (1995) *Popular contention in Great Britain 1758-1834*. Harvard: Harvard University Press.
- Ullivarri, M. (2015) "Organizar la clase obrera: Sindicatos, resistencias y luchas en el mundo azucarero tucumano de la entreguerra" en *Trabajo y Sociedad*, n.º 24, pp. 73-93.
- Ullivarri, M. (2011) "Sindicatos en la capital del azúcar. Organización y lucha en el mundo del trabajo de la provincia de Tucumán (Argentina), 1930-1943" en *Historia Agraria*, n.º 55, pp. 101-133.
- Uruguay, Poder Legislativo (2008) Ley n.º 18.441 Regulación de la Jornada Laboral y el Régimen de Descanso de los Trabajadores. *Registro Nacional de Leyes y Decretos*. Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18441-2008>
- Uruguay, Poder Legislativo (2007) Ley n.º 18.099 Actividad Privada. Seguridad Social. Seguros por Accidentes de Trabajo y Responsabilidad Solidaria. *Registro Nacional de Leyes y Decretos*. Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18099-2007>

Uruguay, Poder Legislativo (2006) Ley n.º 17.904 Ley de Fuero Sindical. *Registro Nacional de Leyes y Decretos*. Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17904-2005/17>
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17904-2005/17>

Uruguay, Poder Legislativo (1987) Ley n.º 15.939. Ley Forestal. *Registro Nacional de Leyes y Decretos*. Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/15939-1987>

Uruguay, Poder Legislativo (1968) Ley n.º 13.723 Interés Nacional. Recursos y Economía Forestal. *Registro Nacional de Leyes y Decretos*. Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/13723-1968>

Uruguay, Poder Legislativo (1943) Ley n.º 10.449 Negociación Colectiva. Consejos de Salarios. *Registro Nacional de Leyes y Decretos*. Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10449-1943>

Uruguay XXI (2019) *Oportunidades de inversión sector forestal*. Montevideo: Uruguay XXI. Disponible en <https://www.uruguayxxi.gub.uy/es/centro-informacion/articulo/sector-forestal/>

Williams, R. (1997) *Marxismo y literatura*, Barcelona: Península.

Yin, R. K. (2013). *Case study research: Design and methods*, Thousand Oaks, CA: SAGE.

Yin, R. K. y Davis, D. (2007) "Adding new dimensions to case study evaluations: The case of evaluating comprehensive reforms" en *New Directions for Evaluation*, n.º 113, pp. 75-93.

Young, I. (2011) *Responsabilidad por la justicia*, Madrid: Morata.

Valles, M. (2002) *Entrevistas cualitativas*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.