

UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
Tesis Licenciatura en Sociología

**Los mecanismos de selección y disciplinamiento de la
mano de obra rural:
el caso del citrus en Salto**

Pablo Ezquerra

Tutor: Alberto Riella

2014

Índice

1. Introducción	2
2. Mecanismos de selección y disciplinamiento	4
3. Los asalariados rurales como clase desplazada	12
3.1 Situación social de los asalariados rurales en el Uruguay	14
3.2 El citrus en Uruguay	15
4. La disciplina en las cuadrillas del citrus:	21
5. Metodología	22
6. Selección y disciplinamiento en las cuadrillas cosecheras del citrus en Salto	23
6.1 El capataz	23
6.1.1. Las funciones generales	23
6.1.2. La centralidad de la disciplina como función	25
6.1.3. El contexto de reclutamiento	27
6.1.4. Trayectorias	29
6.1.5. La llegada al puesto de capataz	31
6.2 El reclutamiento de los trabajadores: armado de la cuadrilla	36
6.2.1. La selección	36
6.3. Los mecanismos de disciplinamiento	38
6.3.1. El trabajador indisciplinado	39
6.3.2. Las características del “buen capataz”	43
6.3.3. Mecanismos formales	45
6.3.4. Mecanismos informales	50
6.3.5. Mecanismos no disciplinarios	57
7. Conclusiones	58
Bibliografía	62

1. Introducción

“Unthinking respect for authority is the greatest enemy of truth.” Einstein

A continuación se pretende realizar una contribución al conocimiento sobre el trabajo rural a partir de un estudio de caso desarrollado en la capital de Salto. El objetivo estuvo centrado en conocer los mecanismos de selección y disciplinamiento de la mano de obra para las cuadrillas de cosecheros por parte de los capataces del citrus.

Este conocimiento reviste especial interés en el contexto actual en que el crecimiento económico ha dado lugar a una más amplia oferta de trabajo volviéndose más competitiva por una mano de obra que cada vez resulta menor a la hora de satisfacerla.

En este sentido la pregunta por cómo se capta y se mantiene a la mano de obra resulta importante para comprender cómo logra mantenerse en funcionamiento el rubro, así como para garantizar su funcionamiento futuro. Por otro lado la pregunta respecto a cómo se logra adaptar al trabajador a este tipo específico de trabajo es relevante en la medida en que los requerimientos intensivos de mano de obra sazonal en este contexto han llevado a captar mano de obra joven, poco calificada y con poca experiencia, si no nula (Riella y Tubío 1997).

Con los objetivos de responder a estas preguntas se realizó el estudio de caso que constó de entrevistas a 13 capataces del citrus residentes en Salto, empleados por las empresas productoras o por contratistas. También se realizaron observaciones de las jornadas de trabajo así como se participó en las mismas, contexto en que se pudo recabar información sobre los trabajadores además de la realización de dos entrevistas a contratistas.

El eje gira en torno al oficio de los capataces como agentes encargados de las dos tareas antes nombradas: seleccionar y disciplinar a la mano de obra.

Se recorrerá entonces el siguiente camino:

En el primer apartado desarrollaremos el lente teórico de la investigación, se explicará cómo se tomó la decisión de observar determinadas variables, se explicaran los conceptos que serán usados a lo largo de la investigación y se explicitarán los objetivos.

En el segundo apartado se desarrollará información general sobre los asalariados rurales como clase desplazada basándonos en la revisión bibliográfica. A partir de esto haremos hincapié en el trabajador del citrus, daremos cuenta de su contexto específico, sus novedades y describiremos brevemente el trabajo en sí de la cuadrilla.

En el tercer apartado se explicará brevemente la metodología utilizada.

Así se dará lugar al apartado del análisis, sobre los mecanismos de selección y disciplinamiento de la mano de obra a partir del estudio del caso de las cuadrillas salteñas.

En dicho capítulo se desarrollará información del capataz importante para explicar las acciones disciplinarias que realiza el agente, y los mecanismos específicos.

El objetivo entonces será presentar un panorama del funcionamiento general de las cuadrillas y a partir de allí ir interiorizándonos en la comprensión de los mecanismos disciplinarios.

2. Mecanismos de selección y disciplinamiento

En esta primera sección se pretende desarrollar las teorías empleadas para la realización de la investigación y la lectura de la realidad.

La dirección que tomó el trabajo nace como inspiración de la lectura “inferencias sobre el trabajo y los procesos contratación en la ganadería” de Bolívar Moreira. La apuesta teórica que el autor se propuso fue la que se quiso hacer propia para este proyecto, textualmente: *“ubicar al sujeto en las relaciones de trabajo a partir de sus prácticas (su manera de actuar) que se corresponden (a través de la posición ocupacional) con las de una clase de agente y comprender las modalidades que asume el poder (...) para formatear al sujeto”*. (2010: p. 125)

Teóricamente entonces el objetivo gira en torno al conocimiento de las relaciones de dominación y las formas de estructuración de la sociedad mediante las relaciones de trabajo. Lo que se pretende conocer es como ciertas condiciones objetivas (estructuras) dan lugar a ciertos tipos de actores con estrategias propias, a su vez observar como los mismos se relacionan en un determinado campo y entender qué mecanismos operan para lograr el funcionamiento del mismo y su dirección a ciertos objetivos (*las modalidades o técnicas que asume el poder para formatear al sujeto*). Aquí lo central gira en torno al capataz y su campo de acción en la jornada de trabajo.

Con este propósito utilizaremos fundamentalmente el trabajo realizado por Foucault para entender el funcionamiento de las disciplinas y las técnicas de poder que operan sobre los sujetos. También usaremos algunos conceptos utilizados por Bourdieu, pero con una aplicación parcial en función de los datos con los que se cuenta.

Desde Bourdieu se pretenderá lograr una interpretación de los agentes que participan en este ámbito. Como axioma se sostiene que los mismos participan en los diferentes campos, es decir en determinados espacios de relacionamiento y acción con reglas propias y posicionamientos específicos, a partir de ciertas condiciones objetivas, ciertos capitales de diverso tipo (simbólicos, culturales, económicos, etc.) que pueden movilizar en torno a sus intereses (por campo nos referiremos a este concepto). Así la estructura cumple un doble papel para su propia reproducción: por un lado mediante diferentes mecanismos logra transmitir inter-generacionalmente, es decir, a lo largo del tiempo los diferentes montos de capital a través de ciertos mecanismos de herencia. Por otro lado las condiciones objetivas de existencia son interiorizadas por los sujetos de forma tal que su lectura de la realidad está dada de forma diferencial de acuerdo a tales condiciones, su variación y trayectoria. Es decir, que diferentes condiciones de existencia y diferentes trayectorias dan lugar a diferentes tipos de actores que han interiorizado y naturalizado a las mismas.

El concepto de habitus que desarrolla el autor es el concepto fundamental a entender en este sentido: *sistema de esquemas adquiridos que funcionan en estado práctico como categorías de percepción y de apreciación o como principios de clasificación al mismo tiempo que como principios organizadores de la acción. Implica constituir al agente social en su verdad de operador práctico de construcción de objetos.* (2000: p. 26) En este sentido, el habitus opera como percepción de la realidad inmediata por parte de los actores así como principio organizador de la acción. Así el autor distinguirá el habitus de clase, que se relaciona fundamentalmente con lo que se señalaba anteriormente: *forma incorporada de la condición de clase y de los condicionamientos que esta condición impone; por consiguiente, hay que construir la clase objetiva como conjunto de agentes que se encuentran situados en unas condiciones de existencia homogéneas que imponen unos condicionamientos homogéneos y producen unos sistemas de disposiciones homogéneas, apropiadas para engendrar unas prácticas semejantes y que poseen un conjunto de propiedades comunes, propiedades objetivadas, a veces garantizadas jurídicamente (como la posesión de bienes o de poderes) o incorporadas como los habitus de clase (y en particular, los sistemas de esquemas clasificadores* (1998: p.100).

Ahora bien, ocuparnos del conocimiento del campo como espacio de relacionamiento implica una mirada más amplia sobre la estructura que la simple observación del ámbito de trabajo. Implica un conocimiento más desarrollado respecto a cómo ha operado el sistema económico y legal, cuál ha sido la historia de esta clase y sus estrategias, etc. Lo que extraemos para esta investigación de la lectura de Bourdieu es la importancia de algunos elementos para comprender mejor al capataz. En particular el análisis de las trayectorias laborales, proceso en el cuál el mismo incorpora una serie de pautas que puede o no reproducir, pero que es en ese proceso en el que las conoce y puede naturalizar. La trayectoria será entonces en lo que haremos hincapié a partir de esta teoría fundamentada en la importancia de *las condiciones de existencia homogéneas que imponen unos condicionamientos homogéneos y producen unos sistemas de disposiciones homogéneas.* Es decir que la experiencia del trabajo de los mismos será la enseñanza para el puesto y en buena medida la explicación de gran parte de sus comportamientos.

Desde esta mirada es que intentaremos interpretar al sujeto como parte de una estructura social, al mismo tiempo que como reproductor de la misma. El objetivo será comprender a partir del discurso y las prácticas cómo opera la estructura incorporada.

Ahora intentaremos desarrollar a qué nos referimos por disciplina a partir del trabajo de Foucault. Dicho autor realiza una lectura de la realidad en la que el eje no gira en torno a los actores, lo importante no está dado por aquellos encargados de ejercer la coerción o la disciplina, no está dado

por la diferencia de recursos, sino por las tecnologías y modalidades por las cuales se logra la conformidad a un determinado funcionamiento u organización.

A lo largo de su obra distinguirá dos tipos de poder que se desarrollan en la época moderna y que se superponen entre sí con el objetivo de lograr el mayor provecho de los individuos y poblaciones por el mínimo de gasto. Estos poderes pueden ser considerados como un amasijo de técnicas que operan en dos planos distintos, por un lado la biopolítica que opera a gran escala sobre las poblaciones y por otro lado la anatomo – política, que opera sobre el cuerpo individual y que Foucault identifica como paradigma contemporáneo a las técnicas disciplinarias. Esta última será aquella de interés, es la que se da en los espacios microsociales y que pretende lograr de los individuos una docilidad frente al poder que permita maximizar su fuerza sin desarticular al mismo: *la disciplina aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos económicos de utilidad) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos políticos de obediencia)* (1989: p.142)

El poder disciplinario, en efecto, es un poder que, en lugar de sacar y de retirar, tiene como función principal la de “enderezar conductas”; o sin duda, de hacer esto para retirar mejor y sacar más. No encadena las fuerzas para reducirlas; lo hace de manera que a la vez pueda multiplicarlas y usarlas. En lugar de plegar uniformemente y en masa todo lo que le está sometido, separa, analiza, diferencia, lleva sus procedimientos de descomposición hasta las singularidades necesarias y suficientes. (...) La disciplina “fabrica” individuos (ibíd.: 175).

Entonces lo que interesa para este trabajo es identificar las técnicas que existen en el campo para lograr de los trabajadores esa adaptación al mismo y sus objetivos, es decir, cómo se logra hacer del individuo que llega al trabajo el trabajador que el mismo necesita. En este sentido la investigación tiene como eje al capataz, que identificamos como principal agente en la tarea. Sin embargo en la misma confluye el lugar de trabajo, los propios trabajadores, las formas de trabajar, etc. El resultado del esfuerzo será la enumeración de las técnicas, la especificación de cómo se llevan a cabo y sus resultados observados o narrados por el capataz, el énfasis estará en los procedimientos, en los mecanismos (como especifica el título) y no necesariamente en el sujeto capataz. La subjetividad del mismo cobrará relevancia como factor explicativo y descriptivo siendo él el que lleva la teoría a la práctica.

Foucault entonces desarrolla su teoría sobre el poder disciplinario especificando sus objetivos - como lo hicimos anteriormente: fabricar individuos, adaptarlos a un esquema o funcionamiento explicando sobre qué se aplica y sus técnicas específicas; que encuentran su expresión real en las formas concretas de realización, que describiremos en el caso correspondiente. A continuación intentaremos explicar de la forma más breve posible sin desarticular la teoría algunos elementos importantes del poder disciplinario para este estudio. Antes de continuar aclaremos que toda esta

teoría nos sirvió en primer lugar para generar un lenguaje específico y conceptos que pudieran traducirse a observaciones, en segundo lugar para la conformación de hipótesis y por último, obvia consecuencia de la segunda para la confrontación con la realidad. Esto significa que no todos los elementos aquí desarrollados tendrán su correlato en la realidad, el fruto de este esfuerzo entonces es tener una suerte de “tipo ideal” con el cual confrontar los datos y discutir los conocimientos previos.

En primer lugar las disciplinas se aplican sobre “el cuerpo”, esto implica que no es sobre la masa, esta aclaración obvia en principio no es tan fácil de dilucidar. Las técnicas generales para adiestrar al cuerpo, como son las técnicas de cortado (como ejemplo concreto para el caso), no son lo novedoso de este poder, sino el control de su aplicación específica sobre cada trabajador. La cuestión aquí reside en la observación y la corrección de cada sujeto, en el aprendizaje específico de cada uno para así formar un conjunto de trabajadores estándar. El objetivo no es específicamente crear la singularidad sino al contrario, deshacerla, y sólo rehacerla en la medida en que el sujeto no sea adapte al mecanismo y necesite ser específicamente corregido.

Ahora veremos cuáles son las técnicas fundamentales que la disciplina desarrolla para lograr la utilidad de los sujetos y la economía de recursos.

Foucault señala en primer lugar que la misma *procede ante todo a la distribución de los individuos en el espacio*. Con este fin la misma desarrolla una serie de técnicas:

- 1) La clausura: la misma básicamente responde a la necesidad de disciplinar al sujeto específico cuando el mismo no responde a las disposiciones generales del sistema para el grupo.
- 2) Localización elemental o división en zonas: la misma responde a crear un espacio reticulado de forma tal que cada individuo pueda ocupar una casilla y que en la misma pueda ser observado, controlado y dirigido. Se elimina el azar en este sentido, se eliminan los espacios ocultos o la aglomeración innecesaria.
- 3) Emplazamientos funcionales: concatenado al elemento anterior lo que se pretende es sumar utilidad al control. La división en zonas crea un espacio de observación, control y registro pero al mismo tiempo se pretende que los mismos sean funcionales de forma que cada espacio responda a una necesidad del sistema.
- 4) Rangos: la ubicación también respondería a la conformación de una serie de relaciones entre partes con diferentes jerarquías otorgando así, al mismo tiempo un rango.

Ahora bien, a esta división de los cuerpos debe sumarse un control específico sobre la actividad que consta de las siguientes técnicas:

- 1) El empleo del tiempo: el mismo considerado como un bien y un recurso debe ser cuidado y estructurado. Para ello las disciplinas establecen ritmos, ocupaciones determinadas y ciclos de repetición. A su vez es fundamental controlar la calidad del tiempo empleado con el objetivo

de lograr el mayor beneficio posible. Para esto existen varias técnicas, el trabajo a destajo es una de las que ya señalamos y que la literatura resaltaba.

- 2) Elaboración temporal del acto: el mismo implica codificar la actividad en una serie de partes y a su vez poder controlar temporalmente la misma. Un ejemplo para el caso es la organización en etapas sucesivas de las tareas y el establecimiento de una duración máxima para cada una de ellas, producto de la repetición de la tarea y el conocimiento de sus posibilidades. Foucault le llama a este proceso la conformación de un *esquema anatomo – cronológico del comportamiento*
- 3) La utilidad de las partes: *En el buen empleo del cuerpo, que permite un buen empleo del tiempo, nada debe permanecer ocioso o inútil: todo debe ser llamado a formar el soporte del acto requerido.* (Vigilar y Castigar, 2002: 156). Aquí la cuestión radica en que ante un determinado acto que se lleva a cabo para cumplir una función en un sistema no basta sólo con la realización del mismo sino con el máximo aprovechamiento de las fuerzas de quién lo realiza. Implica evitar el desgaste innecesario del trabajador, por ejemplo, al mismo tiempo que su desgaste insuficiente, cuándo podría aprovechar otras fuerzas.
- 4) Articulación cuerpo – objeto: implica además del máximo aprovechamiento el máximo control sobre la operación de forma tal de lograr los mejores resultados.
- 5) Utilización exhaustiva: aquí Foucault refiere al tiempo. Las operaciones se dividen en la mayor cantidad de lapsos posibles con el fin de realizar un control sobre todos ellas y así aprovecharlos al máximo.

El secreto de la disciplina reside en el control continuo, en lo pequeño y minucioso y no en el acto solemne de poder. Así logra su “economicidad”.

Hasta aquí vimos entonces como la disciplina organiza de forma novedosa el espacio y controla la actividad y su tiempo, como elemento fundamental de la misma. Ahora veremos cómo la misma organiza las individualidades, la idea en este sentido es *componer fuerzas para obtener un aparato eficaz* (op. cit.:191) Esto se logra por la combinación de dos elementos, los cuerpos y el tiempo. La organización de los mismos en un sistema debería generar un resultado agrupado mayor a su simple sumatoria. Esta es una idea conocida, la subyacente a la división de tareas. Tal combinación se logra por el tercer elemento de importancia, el sistema cuidadoso de mando que a través de órdenes precisas y concretas reglaría a los sujetos que participan. En este sentido el aprendizaje es muy importante ya que es el que produce la internalización de los códigos que hacen posible tal combinación.

Por último, para finalizar con esta introducción teórica al autor, señalaremos tres mecanismos fundamentales por medio de los cuales las disciplinas logran disponer los puntos anteriormente

señalados, es decir, logra su objetivo de fabricar a un individuo útil económicamente (en el sentido de su utilidad productiva, sea lo que sea que produzca) y dócil en sus resistencias: La vigilancia jerárquica, la sanción disciplinadora y el examen.

La vigilancia jerárquica: *El ejercicio de la disciplina supone un dispositivo que coacciona por el juego de la mirada; un aparato en el que las técnicas que permiten ver inducen efectos de poder y donde, de rechazo, los medios de coerción hacen claramente visibles aquellos sobre quienes se aplican. (...) Red de miradas que se controlan unas a otras* (op. cit: 200). Esta técnica, tal vez una de las más renombradas de la obra de Foucault por su desarrollo del panoptismo, se basa en lograr de los individuos sujetos al poder disciplinario una constante visibilidad por parte de aquellos que pueden coaccionarlo. De esta forma el sujeto ve coartada su posible resistencia antes de efectuarla, porque aquel que lo observa puede castigarlo.

Un elemento importante a destacar en este sentido es que el dispositivo no se basa en la multiplicación de los agentes de control, sino de hacer más efectivos los mecanismos. Así la disposición de la cuadrilla de forma de saber dónde están todos y quién está trayendo que fruta, por ejemplo, es una forma de lograr una vigilancia jerárquica. Dónde se para el capataz, que puede ver desde allí, cómo se informa de a quién contratar, qué sabe de la vida de los trabajadores, todos son medios de vigilancia jerárquica. A su vez este procedimiento da lugar a que cualquier superior pueda observar al capataz, ahorrándose el esfuerzo de observar directamente a todos los trabajadores, dándose así un mecanismo de control.

La idea está en hacer sentir al sujeto que es vigilado, más que en su efectiva vigilancia. Como ejemplo sencillo podríamos citar en el caso del fútbol el dopaje aleatorio tras partido. El jugador no sabe si será vigilado, pero la posibilidad debería coartarlo.

De ahí el concepto de “panóptico”, un centro que lo ve todo.

La sanción normalizadora: *En el corazón de todos los sistemas disciplinarios funciona un pequeño mecanismo penal. Beneficia de cierto privilegio de justicia, con sus propias leyes, sus delitos especificados, sus formas particulares de sanción, sus instancias de juicio. Las disciplinas establecen una “infra-penalidad”; reticulan un espacio que las leyes dejan vacío; califican y reprimen un conjunto de conductas que su relativa indiferencia hacía sustraerse a los grandes sistemas de castigo.* (op. cit.: 208)

La sanción tal vez es el elemento más intuitivo de los sistemas disciplinarios para el sentido común. Sin embargo hay que señalar algunas particularidades de la misma. En primer lugar la misma no necesariamente debe reposar sobre un código explícito pre establecido. Si bien muchas veces el sistema genera sanciones y recompensas estandarizadas a la medida de una legislación también

posee la flexibilidad para adaptarse a elementos más pequeños y menos predecibles, y para ello dispone de técnicas más sutiles de castigo, cómo puede ser la humillación, el desplazamiento, etc.

Por otro lado la sanción disciplinaria tiene un segundo componente, el de “normalizadora”. Aquí se trata de adaptar a la individualidad al molde de lo que se desea fabricar. En este caso se trata de adaptar al sujeto que llega al trabajo a un trabajador de la cosecha, con ciertas características que se esperan de él. Por eso el objetivo último de la sanción no es otro que el de corregir, por lo cual predominan sanciones que pretenden amplificar habilidades u obediencias, como el ejercicio u la pérdida de beneficios, que lleven al sujeto a adaptarse. En este sentido es necesario resaltar lo siguiente: *El castigo, en la disciplina, no es sino un elemento de un sistema doble: gratificación-sanción. (...)Este mecanismo de dos elementos permite cierto número de operaciones características de la penalidad disciplinaria. En primer lugar la calificación de las conductas y de las cualidades a partir de dos valores opuestos del bien y del mal.* (op. cit.: 210)

El examen: el mismo consiste, tras la vigilancia en la llegada a un juicio sobre el sujeto y su desempeño, en la puesta a prueba y el conocimiento de sus cualidades. Aquí la sanción y la vigilancia se unen así como los mecanismos de poder y de saber. El poder logra poner al sujeto en situación de ser observado y al hacerlo logra conocer al mismo. En esta sumatoria es que finalmente se logra la función de panóptico: observar, vigilando y examinando, para finalmente concluir sobre los individuos y disponerlos en la función que les corresponda.

Con esto básicamente cerraremos el apartado teórico. Con estas herramientas se observó la realidad. Específicamente lo que se pretendió desde la lectura de Foucault fue establecer una serie de elementos a observar en el campo. Entonces lo que se hizo fue intentar observar cuántos de estos mecanismos se cumplían en el campo, cuántos no y que otros tipos de mecanismos se utilizaban y poder detallar la expresión concreta de todos estos elementos teóricos.

Algunos de estos elementos ya fueron observados en investigaciones anteriores. Bolívar Moreira, en su trabajo sobre la ganadería (2010) identifica una especie de panoptismo bastante descentrado que se da a través del capital social dando lugar a una red de relaciones que permite obtener información de los distintos sujetos en diferentes ámbitos. Por otro lado en el trabajo sobre la esquila que realiza Fernández (2009) podemos observar tanto la distribución de los cuerpos como la vigilancia jerárquica en su descripción de los puestos ocupados durante la jornada de trabajo y como el maquinista logra una visión sobre todo.

Piñeiro (2001) también señala el trabajo a destajo como un mecanismo de sanción/recompensa que podríamos clasificar de disciplinario (tal como lo entiende Foucault y como lo entenderemos en esta investigación) al tener como objetivo orientar al trabajador a su función.

Lo que se pretende señalar con estos casos es que la elección de la teoría no sólo respondió a un interés teórico sino que investigaciones anteriores señalaron ya la utilidad de la misma para explicar la realidad y aquí se pretende ahondar en ella como lente de la misma.

3. Los asalariados rurales como clase desplazada

Los estudios realizados en años recientes por las agencias de Naciones Unidas (...) permitieron concluir que en varios países de América Latina y el Caribe el crecimiento de la economía no se había reflejado en una caída importante de la pobreza rural, y que persistía un déficit en la creación del empleo decente, predominando aún los trabajos informales, con bajas remuneraciones, sin acceso a la protección social y sin el pleno respeto de los derechos laborales. (Buxedas et al, 2011:9)

El problema social en torno a los asalariados rurales es de larga data tanto en el Uruguay como en el resto de América Latina. Históricamente los mismos se han enfrentado a grandes dificultades para obtener derechos equitativos con el resto de los ciudadanos así como para hacer valer a los mismos. Sin embargo, antes de centrarnos en su caracterización, fundamental para entender el contexto en que se realiza la investigación es necesario aclarar ciertos elementos conceptuales previos.

En primer lugar se está hablando de asalariados. En este sentido el panorama latinoamericano puede presentar diferentes realidades pero parece ser un hecho generalizado que *el capitalismo en el agro se ha terminado de expandir y es hoy la forma de producción hegemónica. Por lo tanto la relación social de producción propia, el trabajo asalariado, está en plena expansión.* (Piñeiro, 2001: 69).

Por asalariados entendemos a *la clase de los trabajadores asalariados moderna, que privados de medios de producción propios deben vender su fuerza de trabajo para poder subsistir.* (Marx, 1998: 40) Este es un elemento fundamental a la hora de comprender al trabajador, si bien muchas veces pasa desapercibido por considerárselo de “sentido común”.

Por su parte los datos empíricos del Uruguay parecen responder a esta realidad siendo la categoría de asalariados la que ha venido creciendo desde hace ya varias décadas con mayor fuerza en el área: 23% entre 1975 y 1985 (Gonzales Sierra, 1994: 28) y si bien en los años posteriores la tasa bruta de trabajadores rurales disminuye la proporción de trabajadores asalariados sigue creciendo. (Piñeiro, 2001). Para el 2009 el 58% de los empleos generados en el sector rural fueron ocupados por asalariados (Riella y Mascheroni, 2009).

Por asalariados entendemos a *la clase de los trabajadores asalariados moderna, que privados de medios de producción propios deben vender su fuerza de trabajo para poder subsistir.* (Marx, 1998: 40) Este es un elemento fundamental a la hora de comprender al trabajador, si bien muchas veces pasa desapercibido por considerárselo de “sentido común”.

Por otro lado debemos reconocer que estamos hablando de trabajo agrícola y que el mismo posee ciertas particularidades.

Piñeiro (2001) señala dos características:

- a) La distancia entre el tiempo de producción y el tiempo de trabajo: el segundo implicaría el número de jornadas necesarias para producir un determinado producto. El primero estaría compuesto por la suma del tiempo durante el cual el capital está en proceso de trabajo y aquel en que el producto inacabado está sujeto a la acción de la naturaleza. La agricultura se caracteriza por tener amplias diferencias entre ambas.
- b) Estacionalidad de la producción y ciclos ocupacionales: la agricultura demanda distintas cantidades de trabajo según la época del año, lo que implica que el trabajo zafra y la variación de la demanda de trabajo sean parte constituyente del trabajo agrícola dependiente de las condiciones naturales.

Frente a estas particularidades se han desarrollado una serie de estrategias desde el capital para reducir el tiempo muerto y aumentar el plusvalor. Por un lado el desarrollo de tecnologías como son los invernaderos, las modificaciones genéticas, etc. que reducen el lapso en que el producto está sujeto a la acción de la naturaleza. Por otro lado la contratación de contingentes de trabajo por períodos cortos que respondan a la demanda, evitando mantener trabajadores ociosos. Este trabajo, cuando responde a un ciclo natural que se repite es el que podemos llamar “trabajo zafra” y es el que realizan las cuadrillas del citrus que fueron estudiadas, la cosecha específicamente.

Esta última situación (la del cambio técnico) influye en el caso del citrus, extendiendo el tiempo de ocupación, lo que puede ser favorable a la hora de mantener al trabajador en el puesto (se especificará más adelante). Esta posibilidad técnica da lugar a una realidad que contribuirá en cierta forma a explicar algunos elementos de nuestros.

Por último también es importante resaltar una salvedad que también puede considerársela como un elemento común al trabajo agrícola, más allá de que los cambios técnicos y la agroindustria lo hacen discutibles, pero sí es correcto para el caso del citrus: a diferencia del trabajo fabril es el trabajador en estos casos quien marca el ritmo de trabajo y no la máquina. Este elemento es importante en la medida que se requiere del mismo una velocidad específica y que el sistema debe encargarse de lograrlo.

Más adelante veremos que junto a estas características el empleo en el citrus también acarrea otras condiciones de precariedad, pero antes se expondrá en mayor profundidad las características del asalariado rural uruguayo, haciendo énfasis en las condiciones que lo han conformado como una clase desplazada.

3.1 Situación social de los asalariados rurales en el Uruguay

En primer lugar, hay que destacar que el problema de la pobreza rural (como fenómeno amplio que trasciende la cuestión concreta del asalariado) ha estado presente en el país desde su fundación e incluso antes.

En este sentido Mascheroni señala la cuestión referente a la ciudadanía y la obtención de derechos, tras una extensa revisión bibliográfica llega a la siguiente conclusión: *históricamente, en lo que refiere a la ciudadanía de los trabajadores rurales de nuestro país, diversos autores han señalado que la misma es deficitaria en la medida en que no tienen consagrados los mismos derechos laborales que sus pares urbanos, es un sector históricamente excluido de los ámbitos de negociación, y en la práctica se observa que sus derechos formales y reales no coinciden.* (Mascheroni, 2010: 243)

A su vez, sumados a los problemas históricos se han sumado nuevos productos de la modernización del agro, la expansión del capitalismo y el impulso neoliberal de los 90 que dio lugar a las condiciones necesarias para la desregulación y precarización del trabajo. (Piñeiro, 2001; Latorre, 1993; Rodríguez, 1994; Buxedas; 2010)

Algunos indicadores generales: en primer lugar, el estudio realizado por el CLAEH – CINAM hace ya varios años (1963) constataba que el 46% de los asalariados rurales mantenían niveles de vida con deficiencias muy graves, el 26% con deficiencias graves, el 18% con deficiencias medias y el 9% con deficiencias leves. Lo cual nos dará un indicio más concreto del mantenimiento de los problemas en el sector.

Por otro lado, citando datos más recientes podemos señalar en primer lugar que los salarios rurales son más bajos en comparación al resto del sector privado, entre el 2007 y 2010 lo fueron un 30% según datos tomados de “Uruguay. Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural” (Buxedas, 2011).

A su vez estos salarios no sólo son bajos comparativamente sino que lo son en el sentido de las necesidades de reproducción, problema que se agrava en el caso de los trabajadores menos calificados, que son la población que trabaja en las cuadrillas del citrus.

A su vez la diferencia con el sector privado parecería responder a los menores logros educativos y a la menor capacidad de negociación y asociación colectiva lo que nos reintroduce al problema de la ciudadanía señalado por Mascheroni (2010)

Otro de los problemas fundamentales de los asalariados se encuentra en sus derechos laborales. Buxedas (2011) señala tres ejes fundamentales al respecto: el problema de control en las empresas más pequeñas o en las empresas contratistas de mano de obra las cuales también tienen una mayor

posibilidad de agrupar problemas de gestión que les lleva a optar por el trabajo informal para mantenerse a flote; los salarios fundamentalmente bajos que implica una cotización baja mermando los derechos jubilatorios y la dificultad de expandir el seguro de paro a todos los desocupados formales, especialmente a los temporales. En cifras podemos señalar que el 73 % cotizaba por menos de 8000 pesos mensuales en comparación con el 53% de los cotizantes de la actividad privada.

A su vez, el respeto a la legislación vigente parecería verse enfrentada a las nuevas características del empleo. En este sentido es importante señalar que si bien se han hecho avances en materia legal, conformándose leyes que responden al control de las nuevas realidades, en muchos casos no se han efectivizado las mismas, lo que implica la manutención del desplazamiento de clase.¹

3.2 El citrus en Uruguay

3.2.1 producción y mercado

La producción de cítricos es uno de los principales productos no tradicionales de exportación del agro uruguayo y representó en 2013 alrededor del 6% del producto bruto agropecuario y una producción que superó los US\$ 60 millones. Por otro lado al hacer uso intensivo de la mano de obra fue el sector agrícola que más gente empleó, estimándose en una cifra cercana a las 10.000 personas. El área utilizada para la producción de cítricos fue de un poco más de 14 mil hectáreas. (Uruguay XXI, 2013)

Por otro lado, en base a información recabada en 2010 observamos que la producción es en gran medida destinada al mercado externo como fruta fresca (Rusia y la Unión Europea especialmente). Para dicha zafra un 48% de la fruta producida fue exportada. (Martín, D. 2011). Esta información es relevante para comprender a nivel general el contexto del trabajo efectuado por las cuadrillas de cosecheros. Lo anterior implica que el trabajo realizado es parte de una cadena agroindustrial global, el proceso debe cumplir con un determinado control de calidad a la vez que se debe realizar en tiempo y forma para satisfacer la demanda y generar el stock en tiempos concretos basados en la coordinación a escala global. (Kay, 2002). También es relevante a la hora de comprender la desigualdad que se produce en este mercado que involucra a capitales de las economías centrales. Cuando abordemos las características del asalariado del citrus se verá el otro polo de la relación.

1

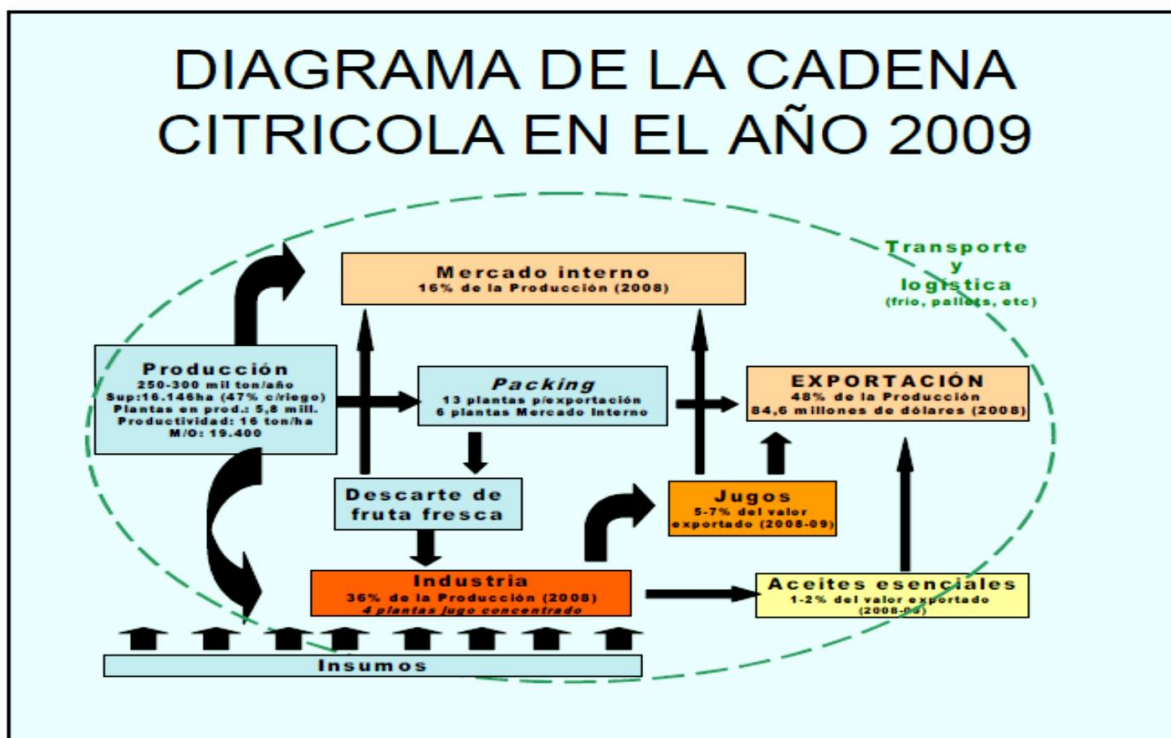
Aquí nos referimos concretamente a la ley 18.099 de 2007 que regula los procesos de descentralización empresarial.

Por su parte la Zona Norte de la producción citrícola (que incluiría a Salto – dónde se realizó la investigación – Paysandú y Rivera) es la más extensa y la que presenta una mayor producción, teniendo un 83% de la superficie cultivada. (Martín, D. 2011)

En lo que respecta al tamaño de los predios en 2010 hubo aproximadamente 524 empresas teniendo la mayoría de ellas (367) menos de 5 mil plantas y representando el 5% de la producción total. Por otro lado hay sólo 6 empresas que manejaron más de 200 mil plantas y aportaron la mitad de la producción. . (Martín, D. 2011). Lo cual también nos permite observar la desigualdad existente a la interna de rubro, para la mayoría de la producción la precariedad de sus trabajadores no estará en el marco de una pequeña empresa, como una estrategia de ganancia para mantenerse a flote, sino en el marco de la estrategia de un gran capital.

La época de cosecha estaría dada por los meses de Abril a Setiembre. Sin embargo la incorporación de diferentes variedades así como otras actividades como la poda y el raleo a principio de año permiten agrandar el tiempo de trabajo en el sector. Esto es muy importante ya que puede empoderar al capataz en el mantenimiento de su cuadrilla al manejar una mayor demanda de trabajo.

Es necesario comprender la producción del citrus y el trabajo de cosecha enmarcado en una cadena productiva para dar cuenta de la importancia de su trabajo y por tanto lo importante que es para la cadena el adecuado reclutamiento de la mano de obra, lo que finalmente requiere los mecanismos disciplinarios y selección de los cuales queremos dar cuenta. El esquema que sigue intenta sintetizar la complejidad de esta agroindustria en el Uruguay (Yanil, 2010):



En lo que respecta al mercado de trabajo, tomando datos ya desactualizados se puede observar que más de la mitad de los jornales son realizados por trabajadores zafrales, especialmente en tareas de poda y cosecha.

Lo anterior nos permite reconocer la importancia del trabajo zafral al interior del citrus y ponderar su importancia. Por su parte los administradores y capataces representan al 13% de los trabajadores permanentes, es decir, cerca de un 6,5% del total. Si bien esta información es del censo agropecuario del 2000 (Yanil, 2003) la forma de producción en el citrus no ha cambiado y las tendencias parecen ser a la zafralidad así que es esperable que las proporciones se mantengan o hayan crecido en favor de esta categoría

Respecto al mercado de trabajo, como ya vimos, la mitad del trabajo es realizado por asalariados zafrales, este es el mecanismo empleado para la cosecha, caso que fue estudiado en esta investigación. Para ello existen dos formas vinculación del trabajo con el capital: Por un lado las propias empresas pueden contratar a sus trabajadores por breves períodos de tiempo. Por otro lado se puede recurrir a intermediarios, como son las empresas de servicios o contratistas de mano de obra. Este sistema es un sistema que ha crecido y se ha modificado con la modernización del agro uruguayo respondiendo a estrategias de ganancia de las empresas en un escenario que ha cambiado bastante en los últimos 10 años producto de la legislación laboral rural de los gobiernos de izquierda, el aumento de la demanda de trabajo y la caída del desempleo. (Riella, Tubío y Lombardo (2013), Carambula, Figueredo y Bianco (2013))

Lo anterior es significativo en primer lugar para contextualizar el estudio y comprender en que relaciones más generales se están dando los procesos de los que daremos cuenta en el análisis. Pero también es relevante en la medida en que da lugar a la pregunta respecto a la significación que puede tener para estos procesos: en primera instancia una de las hipótesis fue que el participar o no de una empresa contratista podía modificar las relaciones de poder que suponen el disciplinamiento y la selección.

Sin embargo esto fue descartado al observar varios elementos: por un lado los capataces no dieron cuenta de diferencias respecto al desempeño de su trabajo por hacerlo en cualquiera de los contextos mencionados. A su vez en su trayectoria como cosecheros o capataces trabajaron en ambos contextos y mencionan la posibilidad de fluctuar de uno a otro, incluso en su trayectoria anual. Por tanto se decidió trabajar indistintamente con ambos tipos de capataces y cuadrillas.

A su vez, retomando el trabajo de Riella, Tubío y Lombardo, podemos observar como en su análisis del contratismo del arándano, los capataces ofician como “enganchadores” de trabajadores, es decir, como son ellos los que realizan el reclutamiento de la mano de obra así como la organización del trabajo. Esto es fundamental para comprender que el capataz tiene sus propios

capitales de diverso tipo para realizar esas tareas y que son las que requieren tanto contratistas como empresas por igual. La diferencia entonces estará dada por el hecho de que el capataz cuente con un contratista que se encargue de mantener el ciclo anual de trabajo de la cuadrilla o que él mismo se encargue de hacerlo pero en lo que refiere a la selección y disciplinamiento los procesos serán los mismos en ambos casos.

3.2.2 características del asalariado

A continuación se presentarán datos empíricos respecto a los trabajadores. Estos datos han sido tomados en su mayoría del trabajo realizado por Riella y Tubío (1997) “los asalariados zafrales del citrus del Uruguay”. Este es un gran antecedente empírico, aquí los autores realizaron una muestra representativa de los trabajadores de las más importantes empresas de Salto y Paysandú y recolectaron datos que permiten caracterizar a dicha población. Es importante destacar también que estos datos están desactualizados y que las condiciones del país cambiaron¹. Sin embargo ciertos elementos estructurales parecen mantenerse, como señalan Riella y Mascheroni en su trabajo de la forestación: *La primera constatación que realizamos fue que el perfil sociodemográfico de los trabajadores de la empresa estudiada (...) es muy similar al resto de los trabajadores rurales del país. Es decir, es mayoritariamente masculino, joven y de residencia urbana. Proviene principalmente de hogares con ingresos bajos y muy bajos (inferiores a 3 Salarios Mínimos Nacionales) y presentan un importante déficit educacional.* (2009: 99)

Volviendo sobre los datos presentados por el trabajo de Riella y Tubío: En primer lugar resaltamos que nos encontramos ante una población joven, alrededor del 50% tiene menos de 25 años.

Respecto al nivel de instrucción los autores señalan que es especialmente bajo, habiendo un 19,8 % que no ha cumplido primaria y un 1,2% que directamente no tiene instrucción. En este sentido los autores hacen una anotación importante respecto al perfil del trabajador demandado por el citrus: *las características de sexo, edad y escolaridad de los cosecheros, antes reseñadas, expresan un criterio de selectividad, que está en la base de su problema de empleo. Se trata de un segmento reducido de la población uruguaya. Para tener una oferta adecuada, la producción citrícola no debería centrar la demanda de empleo en un segmento tan pequeño y frágil de la población. Como los resultados de la encuesta puestos a continuación muestran, la oferta de trabajo citrícola de este segmento, ante cualquier requerimiento de otros sectores productivos similares – como la construcción y otras zafras rurales – se ve fuertemente afectada.* (1997: 8). Esto ya adelanta y explica uno de los problemas principales que los capataces señalaran para el desempeño de su función: la falta de mano

¹ De lo que se dio cuenta en el subtítulo anterior

de obra. A su vez vemos que quienes ingresan generalmente son la población más vulnerable y menos calificada, por lo que la tarea de adecuar al trabajador sería, a priori, más difícil. En el capítulo correspondiente se detallaran los hallazgos realizados en este sentido.

En lo que respecta a la composición de su hogar, 48% estaría casado o en unión libre mientras que otro 48% son solteros. A su vez 46,5% vive con su pareja mientras que 32,3% vive con sus padres.

Los datos anteriores nos darían la pauta de dos tipos de trabajador posibles, principalmente, uno soltero, joven, que vive con sus padres y que ingresa al citrus como primer empleo y está protegido por tales características de la desocupación tras la zafra; y otros posiblemente mayores, que serían los más vulnerables tras la finalización de la misma.

La mayoría reside en el medio urbano, el 76% lo hace en la capital departamental.

Respecto al nivel de vida veremos que se repiten los problemas de pobreza que se subrayaron para la generalidad de los asalariados rurales e incluso se estaría ante una de las poblaciones más vulnerables en este respecto. Los autores utilizaron los dos indicadores más comunes: la línea de pobreza y las necesidades básicas insatisfechas (NBI). Se constata que 68,4% de los hogares de los cosecheros estaría por debajo de la línea de pobreza, mientras que un 71,4% presentaría por lo menos una necesidad básica insatisfecha. Al mismo tiempo un 61,7% estaría en una situación de “pobreza crónica” lo que implica que al mismo tiempo que está por debajo de la línea de la pobreza presenta NBI's.

Todo esto estaría dando lugar a una cada vez menor cantidad de trabajadores dispuestos a emplearse en el sector, generando el problema de ausencia de mano de obra ya nombrado. Todo lo cual se agrava en un contexto de crecimiento económico y disminución del desempleo creciendo la competencia entre ofertas de trabajo.

Otro elemento que nos interesa destacar de este trabajo es el ciclo ocupacional. Este fue uno de los principales hallazgos de la investigación y nos permite caracterizar al trabajador. Destacamos en primer lugar que el 50% de los trabajadores se ocupan en el período inter zafra en actividades del sector rural. En este sentido se podría pensar que esta población estaría, por su experiencia, semi – calificada para varias tareas del rubro. Otro 25% toma empleos del sector urbano y un 20% se mantiene desempleado. La dificultad de este último 20% de insertarse en otras áreas nos puede estar hablando de una población especialmente descalificada así como de una población desinteresada (como pueden ser los más jóvenes que viven con sus padres).

En este sentido, conocer los mecanismos de selección y disciplinamiento de la mano de obra, es decir, como se incorpora y se moldea al trabajador a la interna del rubro también será un aporte al conocimiento de la reproducción de esta pobreza, conocimiento relevante tanto a nivel teórico como social.

3.2.3 el proceso de trabajo del cosechero

Antes de finalizar haremos una breve descripción sobre aquello que consiste el trabajo del cosechero.

Las chacras de las diferentes empresas productoras de Salto se encuentran en los alrededores de la ciudad. La jornada comienza tomando el ómnibus alrededor de las 10 de la mañana. El mismo recorre los diferentes barrios de la periferia de la ciudad (donde viven los cosecheros y capataces) y los lleva al lugar de trabajo. Este servicio puede ser contratado tanto por la empresa como por el contratista, en caso de que se trabaje con ellos. Se pretende llegar al lugar antes de las 12 para comenzar a esa hora.

Los trabajadores pueden comer en el ómnibus o en la chacra. Los capataces, un tiempo antes preparan las herramientas junto con algún empleado de la chacra. A la hora estipulada los cosecheros salen en los tractores hacia los diferentes “cuadros” (divisiones de las chacras) que tocan en el día.

El trabajo consiste en cortar con tijeras las naranjas de una determinada hilera de árboles de naranja. Para ello el cosechero tiene además un bolso, que ronda, lleno, en los 25 kilos de peso y una escalera para llegar a las partes más altas (usada en caso de ser necesaria). Lo anterior le otorga al trabajo un desgaste físico considerable ya que el trabajador debe mantenerse en la escalera con el peso, bajar con el mismo y caminar hasta el tractor.

Hay básicamente dos formas de cortar: eligiendo la fruta con determinado diámetro o color, decisión tomada por la empresa y comunicada a los capataces que organizan la cuadrilla o sencillamente hasta “limpiar” el árbol, evitando que “quede farol”, es decir, que no quedé ninguna fruta en el mismo.

Una vez que el cosechero llena el bolso vuelca las frutas en bins enganchados al tractor que luego serán llevados a “la playa” - como se le llama lugar donde se los deja y organiza para luego para ser transportados – por el “tractorero”.

El cosechero debe cuidar cuantitativamente la cantidad que cosecha y cualitativamente la calidad, esto implica fundamentalmente no dejar “palito”, es decir, el cabo muy largo ya que en el transporte pincha a otras frutas y las daña ni “pechiscadas” es decir no haber lastimado la fruta con la propia tijera al momento de cortar. Estos elementos son muy importantes porque la mínima lastimadura ya da lugar a que la fruta se pudra. Esto se controla en el packing lo que permite información muy concreta respecto al desempeño de cada cuadrilla dando lugar a una vigilancia jerárquica exhaustiva sobre las cuadrillas y su capataz.

Arrancar la fruta muchas veces puede ser más rápido pero también está prohibido ya que tiende a dañarla.

La descripción anterior es importante para comprender la necesidad de disciplina de los trabajadores. El trabajo no sólo es forzoso y debe realizarse rápidamente sino que también requiere de cuidado y sutileza, así como existen métodos que están prohibidos. Por tanto la construcción social del trabajador, entender cómo el campo logra que el mismo se adecúe a este funcionamiento es de gran importancia para conocer los procesos de trabajo así como estas lógicas podrían extrapolarse a otros contextos similares.

4. La disciplina en las cuadrillas del citrus:

Con todas las herramientas conceptuales desarrolladas anteriormente podemos especificar ahora con la mayor claridad posible el problema: conocer cuáles son los mecanismos de selección y disciplinamiento de la mano de obra en las cuadrillas del citrus en el caso salteño. En este caso particular dadas las características del proceso de trabajo el eje central del cual partimos es que el agente principal de estos procesos será el capataz.

Los “mecanismos de disciplinamiento” serán todos aquellos que pretendan lograr del sujeto la mayor cantidad y calidad de trabajo. Los mecanismos de selección en cierta forma podrían ser considerados a la interna de los anteriores, se eligió separarlo para evitar cualquier confusión. El seleccionamiento sería el primer filtro al que los trabajadores se someten, dónde la mirada da lugar al primer examen y se divide al que se supone útil del que no. Consideramos de especial importancia estos mecanismos en buena medida basándonos en la investigación de Bolívar Moreira (2010) que se encarga de describir los diferentes modos del mismo y analizar que funciones cumplían. Diferentes medios, dan lugar a diferentes posibilidades, las distancias entre probar a un trabajador en el campo y utilizar referencias para llamarlo son imaginables y aquí fueron específicamente observadas.

Este esfuerzo se inscribe en un objetivo general que es el de contribuir al conocimiento de los modos de reproducción de la realidad social, de organización del trabajo y de las subjetividades que el mismo genera. A su vez también de la reproducción de las desigualdades y diferentes modos de sujeción y dominación.

Con estos fines se indagó en las siguientes áreas (se llegó a las mismas por un doble procesos de deducción a partir de la teoría e inducción a partir de los datos):

- las trayectorias del captaz considerando que las mismas son fundamentales para la conformación de un *habitus* en el mismo que daría lugar a su acción el campo. Esto implica conocer sus estudios y trabajos, cómo se insertó en el rubro, cómo dio con el puesto de captaz entre otros elementos que surgieron en las entrevistas.
- La presentación de su trabajo y su posición: la descripción de sus tareas en el día, la relación con los otros agentes que participan en el trabajo, las características generales de la cuadrilla

- El contacto con los trabajadores
- El seleccionamiento y el ideal imaginado por los capataces
- La organización del trabajo
- el análisis de sí mismo del capataz. La interpretación de su puesto y sus tareas, las dificultades y elementos centrales.

Objetivo general: contribuir al conocimiento de los mecanismos de disciplinamiento y selección de la mano de obra en las empresas rurales del área del citrus en el Uruguay contemporáneo.

Objetivos específicos:

- 1) recabar información respecto a la posición que ocupa el capataz en la empresa y trabajo
- 2) Describir sus trayectorias laborales
- 3) conformar un tipo ideal de “buen trabajador” en base a los relatos de los capataces, de forma de conocer aquello a lo que los mismos aspiran.
- 4) Describir los mecanismos empleados para contactar, seleccionar y emplear a los trabajadores
- 5) describir la organización del trabajo y el relacionamiento dentro del mismo, incluyendo la participación de otros agentes importantes durante la jornada.
- 6) Describir las diferentes formas de sanción y recompensa

5. Metodología

Este trabajo surge de los resultados del trabajo de campo realizado en 2012 en el departamento de Salto. El abordaje principal fue de tipo cualitativo con el objetivo de comprender las lógicas, racionalidades y perspectivas de los actores para el caso de la cosecha del citrus. En base a este interés se puede situar al estudio en la categoría de los estudios de caso:

Case study is not a methodological choice, but a choice of object to be studied. (p. 236) (...). As a form of research, case study is defined by interest in individual cases, not by methods of inquiry used. (Stake, 1994: 236).

Los mismos no representan la elección de una metodología específica, sino de un objeto de estudio. En nuestro caso decidimos estudiar los mecanismos de disciplinamiento desde una perspectiva etnográfica, de forma que optamos por este tipo de investigación por considerarla más conveniente.

La misma permitió conocer el desarrollo y las lógicas cotidianas del proceso de trabajo. Los métodos de recolección de información utilizados fueron la entrevista semi estructurada y la observación participante. Se realizaron entonces entrevistas a trece capataces y dos contratistas sumadas a dos jornadas de observación, una en la que se trabajó con los cosecheros durante un día y

otra en la que se recorrieron varias cuadrillas junto a uno de los “palilleros” que se ofreció para el traslado por las mismas.

Estos métodos distintos permitieron triangular información de forma tal de realizar un análisis complejo de la realidad y maximizar la validez de los datos.

6. Selección y disciplinamiento en las cuadrillas cosecheras del citrus en Salto

6.1 El capataz

6.1.1. Las funciones generales

Comenzaremos realizando una descripción general de las tareas que el mismo debe realizar y nos acercaremos a las funciones más importantes que coinciden, a partir de la información recabada de las entrevistas, con la tarea disciplinaria. De esta forma demostraremos la importancia de la temática elegida desde los propios datos a la vez que contextualizamos las funciones disciplinarias en un mundo de trabajo que implica otros elementos.

En primer lugar, las observaciones dieron lugar a la siguiente división de funciones:

- 1) La separación de personas y herramientas: esto en realidad está básicamente pre – establecido por el tiempo que llevan trabajando. El capataz se encarga de ubicar a los grupos en las distintas hileras. Los nuevos se ubican en los grupos según conocen a alguien o si no con alguien que quiera enseñarlos. También en el grupo más lento.
- 2) control de la calidad: esta sería la función principal, una función que en primera instancia parece más de vigilancia que de organización. Básicamente la ubicación del capataz permite una visibilidad del trabajo del cosechero constante. Por otro lado, al trabajarse en grupos, el mismo grupo se encarga de presionar para que el trabajo se realice de forma pareja.
- 3) Control de conducta: si bien no hubo grandes conflictos el capataz realizó correcciones puntuales: *Un momento en particular fue la juntada de los faroles al final del trabajo. El capataz mandó que los grupos se separaran en grupos de dos personas y que fueran recorriendo las hileras para ver qué fruta había quedado y recogieran la fruta del piso. Mientras el también recorría. Allí parece que no se separaron bien, varios grupos se mantuvieron y uno de los trabajadores más viejos se quejó con el capataz, le pidió que pusiera orden que si no “somos siempre los mismos los que estamos haciendo todo”. En ese momento el capataz los llamó a todos y les explicó que era importante terminar con eso y que así se podían ir todos. Luego los volvió a dividir.* (Nota de campo)
- 4) Control del tiempo – intensidad: relacionado con el punto 2. Con la información que tiene por su posición puede exigir mayor o menor trabajo

Como podemos observar aquí las funciones son básicamente de vigilancia o control, no así de asesoramiento técnico. No se le indica al trabajador qué tiene que hacer ni cuándo, si no que fundamentalmente se pretende la conformidad del mismo al trabajo que conoce.

Por otro tenemos la información recabada de las entrevistas en la que los capataces dan cuenta de su actividad.

Para esto hubo en la entrevista dos momentos. Por un lado al principio se le pidió al capataz que relate su día de trabajo y sus funciones. En esta primera instancia, más bien al comienzo de la entrevista podemos ver cuáles son las tareas que identifica:

Ee: Y bueno, que implica, que hace usted como capataz? Cuáles son los trabajos, cual es el día?

Eo: el día de trabajo mío?

Ee: si

Eo: bueno, yo por ejemplo... entramos a la quinta, a las 12 se agarra se baja la escalera, si se va a usar se manda a cada uno con su escalera si no, si es plantas bajas, dejan la escalera, los bolsos, porque es con bolsos viste?

Ee: si, yo he estado, he visto

Eo: entonces, cada una va a su hilera, agarra la hilera que empieza, si el cuadro esta sin tocar agarran una hilera y si no bueno mañana seguimos en la hilera. La orden mía es que no quede farol, farol es que no quede naranja. Cuidarlos que no haya palito, que no haya pechiscada. Es en grupo que se trabaja, según la cantidad de gente que tengas. Yo ahora tengo 23. (Entrevista 2)

Aquí los capataces tienden a ser reiterativos, el trabajo no varía significativamente de una cuadrilla a otra, las herramientas, la división del tiempo, etc. es básicamente la misma.

De todos modos podemos agregar algunas funciones que no fueron realizadas en la observación y que son fundamentales:

- El contacto con otros agentes de la empresa: el capataz es el encargado de llegar y recibir órdenes del encargado de la quinta, de contactar con los supervisores y con su capataz
- El cuidado de la salud: es el encargado de llamar a quién corresponda ante cualquier problema, de habilitar o no a un trabajador a irse por estar indispuerto así como de llevar el botiquín y tomar las decisiones inmediatas ante cualquier accidente.

Por último podemos agregar la función del armado de la cuadrilla, función que evidentemente no nombran al enumerar el trabajo del día por ser un esfuerzo que realizan en períodos claves, pero más adelante veremos que la misma es fundamental.

Esto otorga un primer “pantallazo” de las funciones del capataz. Es posible observar entre ellas tareas de corte disciplinario, aquellas que se encargan de formar al trabajador, de vigilarlo y de otorgarle productividad.

A su vez ya destacamos la importancia con dicha información de la función de vigilancia. Ahora, a través de las entrevistas veremos con mayor profundidad qué tareas el capataz identifica como centrales, aquellas de mayor complejidad y que requieren más esfuerzo. Así reconoceremos la centralidad las técnicas disciplinarias.

6.1.2. La centralidad de la disciplina como función

6.1.2.1. La vigilancia jerárquica

Como ya dijimos, el capataz es el encargado de un cierto número de tareas. Tal hecho le otorga la responsabilidad por las mismas. Su tarea principal es coordinar la realización de la cosecha en tiempo y forma (cantidad y calidad), por tanto, las consecuencias de un resultado insuficiente en la misma recaen sobre él, no sobre sus trabajadores, más allá de la responsabilidad real que hayan podido tener en cualquier hecho desafortunado. Un capataz lo explica claramente:

Eo: le explico cómo es la cosa, porque viste que nosotros, nosotros... eso es todo una cadena, un eslavón grandísimo. Creo que el peón es el último y el capataz el otro que lo sigue porque después ya tenés mi patrón, los supervisores vienen... hay unos controladores que tiene la empresa que te los pone, después vienen los otros supervisores más grandes, y todos vienen derecho a vos. Y vos tenés que explicarle a ellos como, como... digo, si ellos vienen y encuentran palito ellos no, los supervisores no, no le dicen a la gente, ellos vienen y te dicen a vos y ahí vos tenés que ir comunicando. Ponele que si viene un supervisor y me encuentra en un bin, te encuentra muchos palitos entonces vos vas y agarras a la gente delante del supervisor y le mostrás: “mirá lo que me trajiste, contrólate esto, esto no puede venir”. Digo... hablas bien. Yo con más cancha le digo: “mirá, contrólate un poquito, el hombre te quiere parar y ahí yo no te voy a poder defender si vos no te controlás” entonces ellos ya... (Entrevista 11)

El capataz al asumir las funciones, entonces asume una responsabilidad. Esto lo involucra a él también en el sistema formal de sanciones y castigos normativizado por el campo, lo cual funciona como un incentivo para el adecuado rendimiento. A lo anterior sumamos esa especie de currículum no institucional que se crea mediante las relaciones informales, las redes de sociabilidad existentes que permiten a los diferentes contratantes conocer al capataz y su historia a través de los mismos. Esto genera un plus de responsabilidad por la sanción que puede suponer “la mancha en el expediente”.

Entonces el capataz asume una función en la que toma la responsabilidad por la tarea realizada cumpliendo una función de “nexo de responsabilidades”. Nuevamente es observable la vigilancia jerárquica, la cadena de mando y cómo esta organización logra dar ruedo al funcionamiento.

Esto nos permite entender cómo el capataz se inscribe en el trabajo y la cadena de mando, uno de los objetivos específicos de la investigación. Lo anterior también nos permite situar las acciones promoviendo el mejor entendimiento de las mismas y posibilitando una mejor interpretación. Por último, y fundamental, nos permitirá entender alguna de las herramientas esgrimidas por el capataz a la hora de relacionarse con sus trabajadores, como lo que podríamos llamar *transferencias de responsabilidades* así como los recursos que el mismo tiene para desempeñarse en el campo. Más adelante seremos más explícitos al respecto.

6.1.2.2. “la gente ya está toda baquiána”

Otra información importante que surgió de las entrevistas es justamente el hecho de que los trabajadores mayoritariamente ya conocen el trabajo y sabrían cómo hacerlo de forma indicada:

Eo: se trabajan en grupo según la cantidad que vayan. Porque en realidad es tipo una familia, porque ya se conocen todos, son todos los mismos grupos todos los días, cada uno tiene su bin, su escalera, su bolso... llegan de mañana, y vamos a arrancar a limón, o naranja... pero siempre la misma rutina.

Entonces el patrón me dice bueno: “mire que vamos a cosechar ombligo (...) Y ahí uno va y le dice a la gente, bueno, hoy vamos a hacer tal cosa. La gente ya está toda baquiána de años.

Si viene uno nuevo uno le explica las normas ¿viste? Mirá, el tema es así... el sueldo es este, tenés que hacer esto, tenés que hacer aquello. No tomar, no fumar, todo lo que implique las normas de exportación. Y ahí ya va. Pero casi siempre todos saben. Algún nuevo... es muy difícil. (Entrevista 3)

A su vez la tarea en sí es sencilla, aprenderla puede ser trabajo de un día, volverse diestro y rápido de acuerdo a las exigencias no lo es, pero la tarea educativa sería bastante corta y poco costosa.

Ahora podemos traer a colación otra entrevista que nos permitirá avanzar en el análisis de las tareas y su importancia:

Eo: (...) En el trabajo, el trabajo así que hay que hacer como capataz si hay buena voluntad no es difícil tampoco. Pero cuando la gente se empeña, siempre hay una persona que no calza en el grupo o que no le guste tu manera de trabajar e influye... te puede hacer salir mal en el trabajo o quedar mal con un compañero. Es bravo andar con gente. Es el trabajo en sí, el de nosotros, el más complicado, no por el tema de cosechar y cuidar la calidad de cosecha si no el personal. El personal es más complicado que trabajar la cosecha. (Entrevista 6)

Esto otorga una primera pista sobre la función del capataz en el funcionamiento del campo. Su importancia no reside en el conocimiento técnico sobre la cosecha, en un saber hacer en este sentido diferente al de los trabajadores; lo trasciende. La segunda entrevista traída como ejemplo ya suma

información a este respecto: el capataz cumple más bien una función de control del personal. Las observaciones también parecen llevar a lo mismo, como ya se dijo antes y como se señaló en las notas del trabajo de campo.

Entonces la tarea del capataz está fundamentalmente centrada en el control y en la adecuación de los trabajadores, el lidiar con las personas, evitar los conflictos, controlar más que organizar la tarea o tomar decisiones técnicas. De esto también dieron cuenta los contratistas entrevistados. El papel de la disciplina es central entonces, lo cual nos permite seguir el trabajo en un sentido práctico, ya que este elemento cobra relevancia.

Por tanto, la tarea de disciplinamiento, como conformación de un sujeto específico adecuado al trabajo no es sólo una de las tareas del capataz, si no que parecería estar en el centro de su actividad, lo cual se condice con otras investigaciones (citar Aparicio, Berenguer y Rau, 2004) y en diferentes rubros (Riella, Tubio y Lombardo, 2013) Esto será desarrollado en otro capítulo ya que es el objetivo central de la investigación.

6.1.3. El contexto de reclutamiento

En este sub capítulo nos interesa dar cuenta de la interpretación de los capataces de lo que llamaremos “el contexto de reclutamiento”. De esta forma nos referimos a las condiciones sobre las cuales debe, actualmente, reclutar a su mano de obra. A través de las entrevistas se resaltaron los siguientes elementos.

Falta de trabajadores: este es un elemento que se repite a lo largo de las entrevistas y que los capataces señalan como el problema fundamental del rubro en el momento, así como algo a lo que ellos deben enfrentarse específicamente ya que son los encargados de conseguirlos y a los que la empresa les exige un mínimo a llevar.

En este contexto se torna necesario mantener al trabajador sí o sí lo cual le dará al mismo un mayor poder al momento de la pulseada con su siguiente directo en la jerarquía de la empresa, el capataz. Es un contexto en el que se amplía la posibilidad de resistencia del trabajador. Veremos entonces que será necesario conformar una serie de estrategias en las que se logre mantener la cuadrilla y responder a estas resistencias al mismo tiempo que realizar satisfactoriamente el trabajo. Este elemento en buena medida explica varias de las acciones de los capataces que en un contexto de mayor mano de obra o necesidad podrían recurrir a la sola amenaza de expulsión para generar mayor conformidad.

Rotación de los trabajadores: este es un elemento que se desprende del anterior. Ante la alta oferta de trabajo los trabajadores desarrollan como estrategia de ganancia la rotación entre trabajos,

ya sea dentro o fuera del rubro (de cuadrilla en cuadrilla según la actividad que tenga o el monte que toque, trabajando a destajo; o alternando trabajos de cosecha con otro tipo de trabajos).

Este es un elemento que dificulta la tarea disciplinante del capataz ya que pierde su esfuerzo realizado sobre un trabajador específicamente. De todos modos podría pensarse, por los elementos comunes observados en todas las entrevistas que en realidad existe una red disciplinante en el rubro, que todos los capataces cumplen esta función desde sus diferentes puestos, anulando o disminuyendo la resistencia de los cosecheros al rotar. Sin embargo uno de los objetivos de la disciplina es el mantenimiento del trabajador en la cuadrilla, lograr del sujeto esa docilidad que señala Foucault que lo mantenga en una condición no beneficiosa en pro del sistema en que se encuentra.

Así, aunque el trabajador siga conformándose por medio del poder disciplinario desarrollado por los capataces en diferentes cuadrillas, el abandono de una y la ida a otra puede interpretarse también como una resistencia a este poder al mismo tiempo que una adaptación.

“la gente está difícil hoy día”: Esta expresión o similares ha sido otra de las constantes a lo largo de las entrevistas. En parte también responde a la falta de trabajadores (o la alta oferta de trabajo).

Este ha sido un elemento que los capataces normalmente asocian a lo generacional, a las generaciones jóvenes. Lo que señalan es básicamente una predisposición mayor a la desobediencia y al abandono del trabajo por parte de las mismas así como una tendencia al enfrentamiento.

Los capataces en este sentido han generado fundamentalmente tres interpretaciones de estos elementos según los cuales responden al problema:

- El uso de drogas: los mismos señalan a la misma como responsable de una actitud que sería diferente de parte de los jóvenes. La misma generaría un desinterés particular en los mismos. En estos casos el capataz señala, normalmente, estar “atado de manos” y recurre fundamentalmente a la expulsión en la medida que también observa el tema como tabú.
- La falta de familia a cargo: la ausencia de necesidad de más dinero al vivir solos parecería ser otra condicionante de la conducta “rebelde” que los capataces señalan por parte de los más jóvenes. Este es un elemento interesante ya que los capataces parecen ver cómo un elemento positivo de los trabajadores su necesidad, su falta de alternativas por la familia así como lo ven positivo también en su pasado. No hay en este sentido un cuestionamiento de esta situación de precariedad, al contrario la valorización de la misma. Aquí el *habitus*, las condiciones objetivas naturalizadas he incorporadas como disposición cobran relevancia.
- La alta oferta de trabajo

Es interesante en este sentido ver que los dos primeros elementos responden también a una interpretación normativa de la realidad. Se resaltan como elemento de desconfianza y de rebeldía (por la negativa) la ruptura con dos elementos tradicionalmente aceptados: el rechazo a las drogas y la falta de responsabilidad familiar. El choque generacional puesto en este plano, más allá de la

realidad de la interpretación de los actores de la rebeldía de los jóvenes hará que los capataces tomen decisiones específicas a la hora de disciplinar a los mismos.

Disminución de la exigencia: si bien es constante la señalización de la exigencia y el control por parte del contratista y/o la empresa en varias entrevistas se ha señalado una aparente disminución de la exigencia de estos actores en respuesta a lo que parecería ser una situación del campo más compleja. Esto le permitiría al capataz llevar menos trabajadores, realizar un trabajo más lento y negociar con mayor levedad las observaciones, suspensiones y expulsiones de los trabajadores con la empresa.

Este elemento podría ser funcional a la hora de mantener al trabajador en la cuadrilla. En una suerte de acto de “policía malo y policía bueno” esta posibilidad del capataz de ponerse del lado del trabajador exitosamente, el aval de la empresa a este procedimiento puede ser funcional a nivel general en el contexto ya desarrollado.

Así no es sólo aflojar las riendas del trabajador y permitirle otras libertades para hacer más atractivo el trabajo sino hacerle ver este cambio y adjudicárselo al capataz que debe generar un liderazgo y una disposición del trabajador a mantenerse con el mismo.

Con este punto deseamos cerrar el análisis del capataz como individuo, para dar lugar al análisis de los mecanismos de contacto y selección de los trabajadores. Nuevamente es importante señalar, a riesgo de ser reiterativo que básicamente todo el trabajo está centrado en el capataz, en su interpretación específica de la realidad. Más adelante seguiremos haciendo hincapié en características individuales del mismo y su análisis de sí. Sin embargo queremos abandonar aquí la contextualización de lo que específicamente nos interesa: los mecanismos de selección y disciplinamiento, para en todo caso, volver a dialogar con estos elementos cuando sea necesario.

6.1.4. Trayectorias

En primer lugar el ingreso al citrus de todos los capataces fue en el puesto de cosecheros. Todos en edades tempranas, siendo menores de edad y relacionado con el abandono de los estudios. Esta información es congruente con el trabajo ya citado de Riella y Tubío (1997), que proporciona información estadística generalizable así como con investigaciones más recientes en otros rubros que señalan características de trabajadores similares. (Mascheroni y Riella (2009) para la forestación y Riella, Tubío y Lombardo (2013) para el arándano)

A su vez todos los capataces han hecho de este empleo su empleo principal, pudiendo emplearse en otras tareas durante épocas de menor demanda de mano de obra, pero dicho empleo sólo cumpliría una función de supervivencia hasta la próxima cosecha.

También la mayoría (todos menos dos excepciones) señalaron que durante su etapa como cosecheros se desempeñaron casi exclusivamente en el área rural. En este sentido los capataces ingresan en ese 50% que mantenía esa trayectoria anual según los datos de los autores. Este elemento nos da una primera información, la elección de la mayoría que se ha desempeñado específicamente en el contexto de las cuadrillas no parecería ser un elemento aleatorio.

Ee: ¿ usted tuvo algún otro empleo o tiene algún otro empleo?

Eo: saliendo de la chacra no. Porque siempre trabajé en chacra. Todo lo relacionado con chacra si he trabajado. Creo que lo único que no hice fue tomate y morrón. Pero después arrancar frutilla y todo lo otro sí. Siempre anduvimos ahí. Una vez sí sólo trabaje, hice una suplencia para mi suegra que ella es empleada doméstica pero después nada. (Entrevista 4)

Ee: y ha tenido algún otro trabajo además de la naranja?

Eo: Sí, he trabajado en la construcción pero he trabajado poco ahí en la construcción. La mayoría pasé en la naranja ahí trabajando. (Entrevista 9)

De esta forma, una de las primeras afirmaciones que podemos hacer respecto al capataz es que el mismo llega a su puesto tras una larga trayectoria en el rubro. El actor conforma su identidad, en parte y como es común, en torno a su trabajo lo cual lo lleva a la conformación de estrategias para mantenerse en el mismo en un contexto en el que señalan tener otras opciones.

La identificación con el trabajo, la conformación de una identidad relacionada a la cosecha entonces es un factor fundamental: *Primero empecé con Cabrera después empecé con varios contratistas de acá, patronos de acá en la vuelta. Ahora estoy con Mario Furtado acá. Calculo que la vida mía va a terminar así mirá. (Entrevista 9).* Al principio se pensó que la rotación y la inestabilidad del empleo podían afectar negativamente esta condición. Sin embargo las entrevistas demostraron que el puesto de capataz generaba una estabilidad que anulaba la situación anterior como cosechero, aunque la estabilidad no sea del todo firme. A su vez frases como la anterior, tal vez menos dramáticas, se repiten, demostrando una tendencia a mantenerse en el puesto y a identificarse con el mismo.

Esto se da en un contexto en que puede rotar el patrón, los empleados, el tipo de trabajo o cosecha. Sin embargo esto no parece afectar la identidad cómo si se da en otros casos basados en investigaciones previas de la pampa argentina. (Aparicio y Alfaro, 2001; Aparicio, Berenguer y Rau, 2004).

Tal identificación implica también una suerte de identificación con sus trabajadores, el capataz a fin de cuentas desempeñó el mismo rol hace más o menos tiempo.

Esto resulta de interés a la hora de analizar los mecanismos de disciplinamiento de la mano de obra en la medida en que lo anterior podría dar lugar a la generación de resistencias frente a las exigencias del campo en unión con los trabajadores. La crítica de los capataces al sueldo de los trabajadores, por escaso y fuera de tiempo se repite. Todo esto podría afectar la disposición de los capataces a ejercer una disciplina a favor del contratista o la empresa.

Sin embargo, a pesar de estos elementos no habría una fuerte acción colectiva ni tampoco una resistencia manifiesta por parte de los capataces a ejercer la disciplina a favor de la empresa ni a cambiar las formas en que se ejerce.

Comprender esto es importante para explicar la reproducción del campo. Para esto es necesario comprender al capataz tanto como un agente disciplinador como un sujeto disciplinado:

Una de las características que tanto los capataces como los contratistas entrevistados señalaron como relevante a la hora de seleccionar al capataz entre los cosecheros es su antigüedad en el puesto, el conocimiento por experiencia del rubro. Lo anterior implica generalmente el escaso pasaje por otros trabajos y el abandono temprano de la educación. Desde un análisis de las formas de tipo simmeliano podemos ver en el capataz a un actor que ha participado fundamentalmente en un círculo social. Esto oficia como principio de identificación y conformidad en el ya descrito espacio de trabajo pauperizado.

Por otro lado desde el concepto de *habitus* podemos identificar condiciones objetivas y trayectorias que ha dado lugar a ciertas disposiciones en la acción que tienden a ser internalizadas y naturalizadas. Así la confrontación con otros espacios o el acceso a información diferente a la que se maneja en este espacio microsocioal podría ser corrosiva para la reproducción del sistema tal cual es.

Los capataces se eligen entonces entre una gran cantidad de cosecheros lo que permite reclutar de entre ellos aquellos que presentan mayor disciplina y respeto a las reglas del juego de las empresas. Para ello se eligen a aquellos con las anteriores trayectorias que darían lugar a una lectura concreta y funcional de la realidad del trabajo.

Estos elementos estarían limitando la posibilidad latente de una resistencia agregada de trabajadores y capataces lo cual permite la reproducción del sistema disciplinario.

6.1.5. La llegada al puesto de capataz

6.1.5.1. Legitimidad:

Como ya indicamos anteriormente, el capataz en todos los casos comienza como un cosechero y tras algunos años de trabajo accede a su puesto. Aquí exploraremos bajo que interpretaciones el capataz legitima su acenso en la jerarquía, qué motivos se esgrimen a la hora de seleccionar al cosechero que será capataz entre los demás.

Lo que nos interesa dilucidar de todo esto son las interpretaciones y estrategias mediante las cuales el capataz logra adoptar y llevar a cabo su función. Esto importa como sostén de la tarea disciplinaria así como para comprender la reproducción del campo: entender por qué se elige a tal capataz explicará parte del accionar del mismo así como lo que se espera de él. También los problemas, desajustes y adaptaciones otorgarán información al respecto.

En primer lugar observamos que el pasaje de cosechero a capataz no siempre es sencillo, y que ciertas resistencias, pujas por el control de la cuadrilla y defasajes se dan con el mismo, por ejemplo:

Er: bueno, usted me contaba un poco recién de que al principio con las complicaciones discutió con los cabezas de la cuadrilla. ¿Y cómo fue la discusión?

Eo: y los encaré y les expliqué bien sencillo: “la amistad es por un lado, el trabajo es por otro. Yo ahora estoy cómodo de capataz no tengo ganas de andar con el bolso” le fui bien sincero. “y no quiero que me corran porque lamentablemente por la culpa del mal trabajo que yo los estoy dejando hacer porque ustedes son mis compañeros”. Fui y les dije así de una. “y bueno gurises si no les gusta es muy sencillo, hay un lote de cuadrillas en la naranja acá se trabaja en cualquier lado”. Lo encaré así y le dije así por lo justo. “si no me hacen caso se van. Y si no seguimos compañeros como siempre y se van. Y si no seguimos la amistad por otro lado, seguimos compañeros pero me hacen caso en el trabajo”. (Entrevista 10)

Veremos que no alcanza con la designación del contratista o de la empresa de un capataz sino que el mismo deberá generar su propia legitimación y que para esto deberá contar con una serie de características.

Para despejar un poco el análisis en este sentido podemos servirnos del trabajo clásico de Weber. Dicho autor señala tres tipos ideales de legitimidad en sistemas de dominación. Por dominación entiende *la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos (o para toda clase de mandatos). No es, por tanto, toda especie de probabilidad de ejercer “poder” o “influjo” sobre otros hombres. En el caso concreto esta dominación (“autoridad”), en el sentido indicado, puede descansar en los más diversos motivos de sumisión: desde la habituación inconsciente hasta lo que son consideraciones puramente racionales con arreglo a fines. Un determinado mínimo de voluntad de obediencia, o sea de interés (externo o interno) en obedecer, es esencial en toda relación auténtica de autoridad. (1960: 170)*

Los mismos son:

1. De carácter racional: que descansa en la creencia en la legalidad de ordenaciones estatuidas y de los derechos de mando de los llamados por esas ordenaciones a ejercer la autoridad (autoridad legal).

2. *De carácter tradicional: que descansa en la creencia cotidiana en la santidad de las tradiciones que rigieron desde lejanos tiempos y en la legitimidad de los señalados por esa tradición para ejercer la autoridad (autoridad tradicional).*

3. *De carácter carismático: que descansa en la entrega extra-cotidiana a la santidad, heroísmo o ejemplaridad de una persona y a las ordenaciones por ella creadas o reveladas (llamada) (autoridad carismática).*

A partir de estos tipos podemos analizar el influjo de cada una de las formas. El fundamento carismático es la forma que tal vez salta a la vista en primera instancia, la constante referencia a la persona. Uno de los contratistas entrevistados explicaba: *no, ellos son gente que vos vas viendo... a veces podés sacar un capataz de una cuadrilla de cosecheros nomás, es decir, vos ves los cosecheros y te das cuenta más o menos quien tiene poder de convocatoria como se llama, de que reina gente, vos ves... aquella persona es un tipo que se resuelve bien, es una buena persona, tenés que fijarte en la persona que es... porque lamentablemente en este rubro trabajamos con gente de muy bajos recursos... y de por sí hay mucha gente... mala digamos.* (Entrevista 13)

Aquí vemos como el centro en la persona, en su aptitud y liderazgo, que se le atribuyen a sí mismo y no a su posicionamiento en un sistema normativo, más allá de que finalmente su legitimidad resida en el puesto formal que ocupa.

Tal vez sea provechoso en este momento abrir una temática que se desarrollará más adelante. Esta interpretación de la realidad en la que el capataz ocupa su rol, accede a su puesto por sus características carismáticas, por el cómo es como persona, muchas veces puede funcionar como velo de lo aprendido en el campo. Es lógico que el capataz aprende a serlo durante su trayectoria, por lo menos en parte forma esta personalidad en el trabajo, sin embargo la misma es considerada como innata, tanto por sí mismos como por sus contratistas. Este elemento desdibuja la formación, hace al capataz uno más en cualquier otro sitio y lo posiciona como dominado en el sistema que naturalizado probablemente reproduzca.

Retomando la cuestión del liderazgo de la cuadrilla, el mismo no es estático, siendo cuestionado constantemente por las diferentes resistencias de los trabajadores. Para que esto suceda no debe necesariamente darse una confrontación sino que el trabajo mal hecho, el eludir trabajo, el parar ya implica resistencia. Ese mismo poder de control que ejerce el capataz es el que da lugar a la posibilidad de un contrapoder con pretensiones de contradicción. En la medida que el capataz no refuerza ante esto su posición los trabajadores pueden ganar lugares y competir por la autonomía. Claro que nada de esto está enmarcado en un sistema formal sino que es parte de las estrategias que los actores generan con sus respectivos recursos.

Las reglas que de hecho están formalizadas parecen referir exclusivamente a la sanción y responsabilidad no a un código de conducta o a una forma de trabajo. En este sentido la norma opera sobre los fines del trabajo y sobre los modos de sanción, los cuales lógicamente coexisten con modos informales (el capataz puede suspender a alguien pero antes puede retarlo, como han dado cuenta en entrevistas). No hay una reglamentación sobre el rol estricto del capataz, por el sencillo motivo de que no es necesario porque la tradición lo precede y sus responsabilidades lo imponen al mismo tiempo que la codificación de las pautas, el marco legal, puede también servir de elemento de contrapoder, puede proteger al cosechero de posibles desbordes de funciones por parte de cualquier actor más alto en la jerarquía útiles en determinadas circunstancias para la lógica de la empresa

A su vez la sanción y la gratificación otorgan incentivos a cumplir con las órdenes, lo que no legitima la posición del capataz pero sí hace más probable la obtención de obediencia.

6.1.5.2. Selección del capataz:

En capítulos anteriores desarrollamos el concepto de “panoptismo” que daba lugar a un sistema de visibilidad. Los contratistas, productores, supervisores, tractoreros, etc. pasan por las cuadrillas y pueden observar a los trabajadores. A su vez muchas veces se manejan en círculos comunes de forma que pueden conocer la actividad por fuera del trabajo y las opiniones que sus compañeros manejan del mismo. En el caso de los contratistas y productores pueden acceder de forma secundaria a la misma información a través de sus propios capataces o conocidos, además del conocimiento que adquiere por observación directa.

Así uno de los mecanismos para acceder al puesto es por recomendación. Bolívar Moreira (2000) en este sentido habla de una especie de panóptico descentrado que opera en el espacio social, por medio del cual el patrón puede conocer y vigilar en todos los ámbitos a sus trabajadores por medio del capital social – relacional que posee y por las redes que se generan entre los individuos que se mueven en el medio. Aquí parecería pasar algo similar, los entrevistados tienden a dar cuenta de que “acá todos se conocen” de forma tal que es posible generar una especie de curriculum no institucional.

El mismo espacio social, por medio del conocimiento y el capital relacional permite la objetivación, en el sentido foucaultiano, de los individuos, su clasificación e individuación por parte del conocimiento que se genera y al que los patrones pueden acceder y del poder que los mismos tienen para tomar decisiones. Es decir: desde el amasijo poder – saber.

Por otro lado el acceso también puede ser por una suerte de ofrecimiento directo por parte del contratista o productor. Esto parecería más plausible en los casos en que la empresa es más pequeña. Debido al conocimiento adquirido por el patrón no requiere de la intervención de la recomendación.

Esta división es claramente analítica, en realidad ambas pueden coexistir, lo que el patrón observó y a su vez el control por medio de la recomendación. Son elementos que pesan a la hora de tomar el puesto.

Por último podemos señalar el acceso por vínculos externos. Son varios los que manifestaron que su patrón era un pariente directo o por matrimonio. Esto por un lado genera la confianza que es necesaria tener en el capataz quien resulta encargado del producto, al mismo tiempo que genera en el mismo una responsabilidad que trasciende el ámbito del trabajo para el patrón. Así opera un mecanismo de control más del tipo anatómico – político, controlando al individuo y sometiéndolo a nivel vital, en sus relaciones cotidianas. Esto no quiere tener un contenido valorativo, ni es necesariamente algo negativo para el capataz. No es necesariamente un lazo de dominación sino que también puede ser visto como un lazo de cooperación familiar que termina siendo funcional al sistema.

Esta información es la que accedemos por medio de su propia interpretación, más allá de que coincide con lo que los contratistas entrevistados manifestaron. Pueden existir otros elementos que influyan en la elección y a los que nosotros no accedimos, de todos modos la información recabada coincide con algunos elementos desarrollados por investigaciones anteriores. Todo esto oficia de contexto para entender el trabajo del capataz.

6.1.5.3. Examen:

Estos tres mecanismos para emplear al capataz pretenden economizar la tarea de prueba de los mismos, sin embargo perfectamente, en caso de no funcionar, pueden ser removidos y cambiados. En este sentido observamos básicamente dos modos de prueba para el puesto: por un lado una forma directa, la invitación por parte del patrón a probar y ver cómo funciona por un tiempo. Por otro lado por medio de la suplencia que da lugar a un escenario temporalmente protegido para probar las aptitudes del cosechero para el puesto.

También varios capataces manifestaron haber sido “enseñados” por otros actores del rubro, supervisores, el propio contratista o capataz, parientes. Este es también un mecanismo lógico del campo para su propia reproducción. Parecería haber una falta de reconocimiento de las aptitudes para el trabajo, elemento que ha sido naturalizado por los actores por una especie de herencia de interpretación. En palabras de Bourdieu podríamos hablar de *violencia simbólica*: “*La violencia simbólica es esa coerción que se instituye por mediación de una adhesión que el dominado no puede evitar otorgar al dominante (y, por lo tanto, a la dominación) cuándo sólo dispone para pensarlo y pensarse o, mejor aún, para pensar su relación con él, de instrumentos de conocimiento que*

comparte con él y que, al no ser más que la forma incorporada de la estructura de la relación de dominación, hacen que ésta se presente como natural...” (Bourdieu, 1999: 224)

Con estos elementos podemos concluir de los capataces lo siguiente:

El capataz tiene un rol importante por su responsabilidad sobre el producto. Los contratistas o productores cuentan con su conocimiento de varias redes informales donde pueden recoger información sobre los candidatos, información que suman a su propia observación. A su vez pueden examinar al trabajador por los medios indicados.

Entonces conocimos un capataz el cual fue disciplinado como cosechero, fue examinado desde diferentes posiciones por el saber recolectado a partir de diversos medios y luego fue puesto a prueba.

Lo central es señalar la visibilidad que existe sobre el mismo lo que le da rodaje al sistema disciplinario del citrus. Su visibilidad lo obliga y disciplina lo que implica vigilar y disciplinar mejor a sus trabajadores. En este sentido el esquema teórico del autor parece encontrar un correlato en la realidad.

6.2 El reclutamiento de los trabajadores: armado de la cuadrilla

6.2.1. La selección

En primer lugar uno de los filtros más comunes fue la pregunta al trabajador sobre si había cosechado antes. Aquellos capataces que trabajan con sus cuadrillas a destajo manifestaron en varias ocasiones que no llevaban nuevos para no dar lugar a problemas internos en la medida en que el trabajo sería muy desigual y podría no ser sencilla la repartición de la ganancia extra, así como también generarían problemas respecto a las exigencias de cantidad de la empresa.

Otro elemento fue la observación del trabajador en la cosecha. Este elemento parece bastante común. Aquí el proceso de selección no está formalizado, el trabajador ingresa al trabajo y se encuentra en la posición de cualquier otro trabajador sin importar su experiencia, es decir, no hay una instancia distinta en el ingreso al trabajo, una contratación diferente ni nada. Sin embargo, entre los recursos del capataz siempre está la expulsión, dar de baja al trabajador. Por tanto el mismo ingresa en la práctica en un período de prueba donde es observado.

Lo interesante en este sentido es que los capataces especificaron qué es lo que observan:

Eo: no, eso tenés que esperar en el trabajo. Vamos a suponer si venís vos y me decís “yo nunca coseché” te digo: “bueno, vamos y en el trabajo veo cómo te desempeñas y te digo” veo si tenés voluntad. Te das cuenta. Un tipo que tiene empeño y el que no tiene empeño te das cuenta con mirarlo no más en el laburo. Porque acá es todo fácil porque estamos los dos sentados cómodos.

Pero después en el laburo es distinto. Te das cuenta de un tipo que no sabe pero que pone voluntad. Esta el tipo que no sabe pero... no pone un empeño. Vos le decís: “esto va así, eso va así, el bolso tenés que ponértelo así que te queda más cómodo, la tijera agarrala así, la escalera en la planta acostala de tal forma que no te vas a caer” y el tipo vos lo mirás y la vuelta está haciendo más o menos lo que vos le dijiste. Pa no lastimarse porque podés lastimarte si te caes de una escalera. Y hay gente que no ha hecho caso de lo que le dijiste. (Entrevista 6)

Esta entrevista nos da una pauta de lo que es importante observar en el trabajador. No se pretende del mismo una capacidad técnica específica, un atributo físico o similar, sino más bien se pone a prueba su docilidad y su voluntad.

Claro que estos elementos son inobservables, en realidad lo que el capataz observa es una disposición que interpreta a través de indicadores que ha interiorizado, como por ejemplo su obediencia ante las enseñanzas, sus descansos, sus respuestas, etc.

Otros capataces han señalado específicamente la importancia de la actitud con el resto de la cuadrilla, el llevarse bien y tolerar el ambiente.

Eo: nah, y... digamos, problemas que digamos no... pero viste que siempre tenés alguna gente que te complica y eso no? Yo tenía ahí uno, uno que es más complicado y no le di más. Él me ha pedido pero no le doy porque es muy complicador, entonces ahora la cuadrilla esta, esta tranquila y todos trabajan como corresponde no podés llevar gente que te complique pa calentarte la cabeza no va. (Entrevista 9)

Por tanto vemos dos elementos de la prueba del trabajador que son fundamentales: por un lado lo que podríamos llamar su docilidad, las probabilidades de ser disciplinado. Por otro lado su relacionamiento con la cuadrilla. La importancia de este elemento, incluso sacrificando trabajadores buenos técnicamente, como se señalan en otras entrevistas es una muestra de lo difícil que es generar ese clima y la importancia que tiene para el trabajo.

Lo anterior también señala lo indisciplinado de esa fuerza de trabajo, lo complejo que es mantener el orden de forma que sea funcional a los objetivos de la empresa.

Por último un elemento del que algunos capataces dieron cuenta fue el llevar trabajadores por el día. Esta es una estrategia de respuesta frente a la exigencia de la empresa de llevar alrededor de 20 trabajadores, lo que no siempre es fácil. En estos casos la selección prácticamente no opera así como tampoco el disciplinamiento.

Ee: y cómo hace usted para conseguir a los trabajadores nuevos?.

Eo: y... y bueno, lo que pasa, viste que hay muchos que me piden a veces yo les he dado trabajo a gente que ni conozco, porque vos viste que le das el celular a uno y va un compañero le dice: “mirá que fulano está precisando gente” y dice: “dame el número que lo llamo”. Es así. (Entrevista 9)

Ahora bien, también hubo un grupo de capataces los cuales sencillamente no desarrollan ningún tipo de filtro a la hora de seleccionar. Esto quiere decir que sencillamente aquel que lo llama o le pide lo lleva. Evidentemente esto puede implicar una prueba por parte del mismo, observarlo desempeñándose en la función, sin embargo también nos habla del contexto señalado, de los pocos trabajadores. Evidentemente esto implica menos capacidad real de la tarea disciplinaria por medio de la ecuación más común de la competencia: en el caso de que muchas personas quisieran ingresar al trabajo los mismos deberían competir entre ellos, el capataz seleccionaría a los que a priori considera mejores y esto serviría de ejemplo para que los propios trabajadores se prepararan por su cuenta. La preparación no quiere decir estudio, pueden ser disposiciones: la forma de presentarse, la disponibilidad de los trabajadores, docilidad, etc.

Al mismo tiempo la falta de trabajadores empodera al cosechero en la medida en que la sanción que implica expulsión cobra menor relevancia ya que el pasaje de una cuadrilla a otra se vuelve más sencillo.

6.3. Los mecanismos de disciplinamiento

Aquí desarrollaremos las técnicas disciplinarias observadas en el campo. En sentido amplio podemos hablar de ellas como aquellas que pretenden ajustar al individuo al sistema, en este caso el trabajador al trabajo.

Por otro lado, como se explicó antes, es importante reconocer en el trabajador dos caras: el trabajador es por un lado un sujeto sobre el cuál se ejerce poder disciplinario de parte de diferentes actores, inclusive sus compañeros, poder que hace del individuo un cosechero (que “fabrica”). Pero así mismo es un actor capaz de modelarse a sí mismo, de generar resistencias y de movilizar los recursos que tiene para mejorar su posición dentro o fuera de las reglas del campo. Esto genera una gradación entre la disciplina total y la resistencia que intentaremos describir desde la mirada del capataz que deberá encargarse de regular las desviaciones, de conformar y controlar en un equilibrio que veremos es frágil.

A su vez es necesario entender a la disciplina como un ejercicio de poder, tal vez lo primero que se intuye respecto a la misma como una operación de poder. Foucault tiende a hacer un gran énfasis al respecto. Por un lado se ejerce un poder sobre el cosechero mediante el cual se pretende lograr cierta conformidad en su acción, es decir, se pretende del mismo una serie de acciones y resultados. Esto no es necesariamente negativo, el poder es entendido también como posibilidad de hacer, de creación, diferente al concepto de dominación. Ahora bien, estos mecanismos de poder que operan sobre los sujetos generan diferentes resultados, disposiciones, etc. que también hablan del sujeto y de los mecanismos, revelan una verdad al respecto de forma tal que la operación da lugar a un

conocimiento. Cada orden, indicación, evento genera en los cosecheros acciones que el capataz puede examinar, individualizando así a cada uno de ellos, construyendo una verdad de cada uno: “este es complicador”, “este es lento” “este se droga”, etc.

A su vez, este conocimiento sobre los sujetos también opera sobre los resultados, es decir, diferentes órdenes, organizaciones, etc. influyen sobre el resultado final de la cosecha. Así mediante la propia aplicación de los mecanismos los mismos encuentran, por un sencillo ejercicio de ensayo y error (y luego de herencia) su mejor modo y se justifican a sí mismos por el conocimiento incorporado, por la evidencia que el propio ejercicio genera.

6.3.1. El trabajador indisciplinado

Es imposible describir directamente los mecanismos de disciplinamiento, ya que la tarea de describirlos en el vacío no otorga ninguna explicación respecto al por qué de los mismos.

Entonces, comenzaremos describiendo todas aquellas “inconveniencias” por llamarle de una forma, que el capataz observa entre los trabajadores y que debe pulir, disciplinar, para fabricar al trabajador que le dé rédito.

6.3.1.1. El cosechero

Las faltas: Uno de los problemas más destacados es la cuestión de las faltas. Al trabajador se la paga por día y en caso de que trabaje a destajo también por la cantidad¹. La falta implica perder el día, la posible suspensión y la expulsión.

Sin embargo lo que sucede es que el trabajador, en determinadas circunstancias tiende a faltar. Una vez que falta ya no lo hará por varios días, ya que conoce las consecuencias que eso puede tener, sin embargo sí pueden faltar los que fueron el día anterior. Este sistema genera en el capataz incertidumbre ya que no logra saber con qué trabajadores contará. Sin embargo no puede castigarlos con observaciones o suspensiones por una falta ya que el mismo debe competir por la mano de obra que está en disputa por su escasez: tal severidad implicaría probablemente perder trabajadores, como ellos señalaron:

Ee: claro, sí. Y le ha tocado suspender a alguien?

Eo: y si, se ha suspendido si pero por faltas

Ee: por faltas?

1

Al trabajador se le paga el día por el hecho de ir y por cada cajón de fruta hecho por encima del promedio de esa variedad se le agrega un monto fijo extra de dinero al sueldo del día.

Eo: por falta de presencia. Viste que vos trabajas de lunes a sábado? Y la mayoría de la gente te falta el lunes. Y te exige el patrón y el supervisor que los lunes la gente se presente. Entonces un lunes vos no me venís está todo bien. Tengo una lista que vos el lunes no me viniste. Al otro lunes vos no me volvés a venir yo el tercer lunes si vos venís yo no te puedo dejar trabajar. Una suspensión porque todos los lunes... entonces se puede suspender un día, ese día no más y presentarte el martes o hasta 3 días. Cuando vos firmás 3 suspensiones a la cuarta ya es liquidación. Te liquidan.
(Entrevista 6)

Aquí observamos como el capataz señala el problema y la flexibilidad que señala a la hora de sancionar. Al mismo tiempo las faltas pueden ser consideradas también como un mecanismo de resistencia por parte de los trabajadores. Otro capataz señalaba, respecto a la gente joven:

Eo- ah si eso de la gente joven es complicado

Er- ¿y por qué es complicado?

Eo-y si por el tema de las faltas ¿viste?, porque la gente joven hoy por hoy está perdida, 19 años 20, hasta los 30 años, tan pa la joda, te van tres por tres días por semana, después te faltan los días principales que tienen que trabajar no van, que son los lunes

Er-claro

Eo-los lunes son los días principales que tienen que ir, que tienen que laburar, y no te van, ta van a veces se presentan los miércoles, trabajan todos los viernes (Entrevista 7)

Siendo el sueldo por jornal el trabajador puede administrar su salario y especular con el mismo. Entonces, la cosecha requiere de la constancia de los trabajadores y por eso las diferentes autoridades administran el castigo para evitar las faltas. Sin embargo el trabajador muchas veces sin una identificación fuerte con el trabajo ni intenciones de permanecer en el mismo (Riella y Tubío 1997) maneja el interés por el salario específicamente, por lo que resiste a estos ordenamientos administrando sus faltas para evitar la sanción generando un contrapoder con los recursos que el sistema reglado genera. Si no puede faltar tres lunes sabe que puede faltar dos y un martes; y así administra.

Desde la mirada de la investigación aquí cabe preguntarnos si no sería conveniente a los fines de la empresa más bien premiar la presencia que castigar la falta. Vemos que los trabajadores son capaces de gestionar su ganancia y que desarrollan estrategias conociendo el castigo y administrándolo. De esta forma la amenaza no parecería ser útil, más en la medida en que la competencia por la mano de obra ya señalada lleva más bien a la flexibilidad. Así como el trabajo a destajo muestra su funcionalidad podría pensarse que un sistema similar en esta materia también podría ser útil. Dejamos esta reflexión abierta.

La no continuidad entonces es un elemento que los capataces deben solucionar de una forma alternativa al castigo en los casos más leves. Más adelante lo desarrollamos.

“la gente está difícil hoy día”: el elemento generacional ya fue citado antes. Aquí sin embargo veremos cuáles son los elementos que hacen a esta dificultad. Los motivos que dan lugar al mismo probablemente adscriben muchas causas. Por un lado existiría una variación real de la conducta entre generaciones que genera una diferencia que debe ser asimilada, como también existe hoy día esa escasez de gente que aumenta las posibilidades reales de resistencia de los trabajadores.

En este sentido, los trabajadores más antiguos naturalizaron su situación en otro contexto lo que hace menos probable sus desviaciones, sin embargo los jóvenes ingresan al campo con esta posibilidad lo que suponemos que puede llevar al conflicto observado.

Podemos desagregar tres problemas que los capataces señalan de estos actores:

- La desobediencia: ante la orden el no cumplimiento. La amenaza de castigo parecería no resultar

Son jóvenes, no tienen familia todavía, no tienen nada decretado. Un tipo con familia por ahí no le gusta trabajar en eso y no consigue otro y va a laburar en el citrus porque no consigue otra cosa. Pero al tener familia vos le das una orden, le decís una cosa, hablando siempre bien, no puteando y el tipo te sigue la orden, porque sabe que vos sos el encargado y él tiene que ganar el peso para la familia. Y un guri de estos como que no tiene familia, no tiene nada, el padre le da todo, no le importa. “te suspendo” “suspendeme”. Entonces es complicada la generación que viene ahora nueva para este laburo. (Entrevista 6)

- La confrontación: la negativa expresa a cumplir una orden, el desafío e incluso la incitación a la pelea. Estos elementos pueden haber sido puntuales, haber pasado una o dos veces, haberlo escuchado incluso, sin embargo los capataces lo tienen presente como una posibilidad siempre latente.

Eo: terrible es. Porque vos das una orden como que no te dan pelota viste? Es bravo la generación que viene ahora, son pocos los que les interesa laburar. Hay gente que no te estudia, va a laburar ahí, pero 18, 18 pa arriba, algunos con 18. Vos le das una orden: ni pelota. No les importa nada si los suspendes si no los suspendes. Vamos a suponer en el transbordo no se puede fumar y hay gente que va a fumar porro. Viste esa gurisada nueva. Eso es re complicado. Arriba del micro no se puede fumar ni tabaco ni ninguna cosa. Y hay gente que vos le vas a hablar bien, educadamente que no se puede hacer eso acá arriba. Te salen esos gurises nuevos de ahora hasta te pueden desafiar pa pelear. Que vas a pelear con un guri? (...) (Entrevista 6)

- El enojo, la ofensa: está relacionado con lo anterior, sin embargo aquí no opera un cuestionamiento del liderazgo o la norma sino sencillamente operaría como una acción

afectiva. Ante determinada indicación existiría una reacción afectiva que puede generar conflictos en la medida en que puede empezar a hacer mal el trabajo, hablar mal del capataz, pelearse con otros, faltar, etc.

Pero ella es especial en el sentido de que vos no podés decirle una cosa porque ella se te ofende tanto, tanto, tanto, que es capaz de irse y vos no podés perder una persona así, porque te sirve la persona para trabajar. (Entrevista 4)

El trabajo con familiares, conocidos o amigos: aquí el capital relacional se torna en contra del capataz. El trabajo con los mismos vuelve difuso los límites entre los roles de jefe y compañero/familiar generando disputas en torno al liderazgo y lo que puede o no hacer y decidir el trabajador.

Porque vos sos compañero de todos y ha habido casos, me ha pasado a mí que yo he hecho muchos años cosechando con una persona después pasé a ser capataz, esa persona se vino a trabajar conmigo por amistad y después en el trabajo por la base de la amistad como que él quería... pensó que era él el encargado. Empezó a tomar funciones que no podía tomar y después discutimos y terminamos mal, una discusión grande ahí y se despeonó. (Entrevista 6)

También esto puede generar ofensas o incertidumbres en el capataz a la hora de dar órdenes o sancionar:

(...) a veces (el trabajar con familiares) no te ayuda tanto porque hay tanta confianza que vos ya tenés miedo de hablar por miedo de lastimar a los demás, entonces a veces cuando les vas a llamar la atención. Pero casi todas más o menos saben. Todas saben cómo hay que trabajar y tratan de hacer las cosas bien. (Entrevista 9)

6.3.1.2. La cuadrilla

Aquí se señalan problemas a la interna del grupo

Problemas de relacionamiento: Los capataces señalan en gran parte de las entrevistas los problemas que la convivencia diaria genera entre los cosecheros: discusiones, peleas, ofensas, etc.

Por un lado se puede inscribir este problema en la “normalidad” de los trabajos grupales, en los que tiende a haber disputas. Sin embargo en estos casos muchas veces el problema parecería trascender incluso al grado de agresión física o intervención de la policía.

En este sentido señalamos por un lado la falta de disciplina de los sujetos que llegan al trabajo, siendo muchas veces el primero y sin haber tenido educación. La ausencia de la operación de estas dos agencias de disciplinamiento hacen más probable las conductas indisciplinadas.

También habría que hacer una referencia al clima específico de trabajo. A diferencia de lo que uno puede imaginar cuando recrea escenarios de dominación y pobreza el clima de trabajo no está atravesado por el constante control de la conducta, por el orden y la seriedad como fue el modelo del

trabajo fabril. Las observaciones nos permitieron dar cuenta del clima distendido, de la posibilidad de la charla y la broma. Esta última ha sido señalada en varias ocasiones como comienzo del conflicto.

Lo anterior funciona como estímulo para el trabajo para aquellos individuos menos disciplinados. Aquellos que no han interiorizado las pautas de formalidad de otros trabajos pueden desempeñarse en este rubro sin necesidad de las mismas. Sin embargo eso aumenta la incertidumbre en el relacionamiento, dando lugar a brechas donde puede originarse el conflicto.

Problemas de trabajo: aquí la discusión se genera en torno a la repartición de tareas, de realización del trabajo, etc. las mismas parecen ser habituales, en parte por la autogestión que existe en algunos puntos, señalada más adelante.

6.3.2. Las características del “buen capataz”

Aquí señalaremos aquellos elementos que los propios capataces consideran importantes para su tarea. Los mismos operan como contexto para comprender los mecanismos empleados.

La personalidad: Anteriormente ya nos referimos al carácter carismático de la dominación (en sentido weberiano) del capataz. Ahora ellos mismos refieren su personalidad como característica importante para su función.

En este sentido constantemente se hace referencia a la importancia de “conseguir gente” y esta tarea del capataz tiene un gran peso de su personalidad. Las observaciones muestran una serie de contrapesos entre lo que el capataz permite y bromea con lo que puede señalar y controlar. La “delicadeza” de la gente, la posibilidad de problemas entre ellos o con él mismo y el abandono del trabajo están constantemente latentes en un escenario de gran disputa por la mano de obra. Esto atraviesa todas las entrevistas de una forma u otra, como referencia al trato con los trabajadores.

La responsabilidad: Esto también refiere a una condición específica del trabajo. Nuevamente podemos observar como las condiciones del puesto afectan al sujeto así como el mismo reproduce la estructura. Aquí el mismo es depositario de la responsabilidad de los resultados de la cosecha y por tanto su personalidad debe lógicamente adaptarse a esta condición. El ser responsable que ellos mismos manifiestan es un reflejo de la condición en que se encuentran, del puesto que ocupan, en un proceso de identificación.

(...) un capataz digo yo que tendría que ser, en primer lugar, de mi punto de vista... en primer lugar tendría que ser responsable, que salga bien el trabajo, al menos pal patrón... que no haiga problemas, que no genere problemas, que la cuadrilla sea estable, que no haiga problemas y todas esas condiciones. (Entrevista 3)

El respeto: Esto se relaciona con el punto de la personalidad. El mismo es presentado en dos sentidos, unidos generalmente: por un lado el “hacerse respetar” y por otro lado el respetar al trabajador. Las condiciones del respeto no son las mismas. En todos casos quien se presenta como sujeto activo es él mismo. En este sentido muchos parecen dar cuenta de una puja permanente, de una alerta constante lo cual recuerda en cierta forma a la necesidad del disciplinamiento foucaultiano que cambia las manifestaciones espectaculares del poder por la mirada constante e invisible. La modalidad, en fin: *implica una coerción ininterrumpida, constante, que vela sobre los procesos de la actividad más que sobre su resultado y se ejerce según una codificación que retícula con la mayor aproximación el tiempo, el espacio y los movimientos. A estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad, es a lo que se puede llamar las disciplinas.”*(2003: p. 141)

Normalmente las características de personalidad/compañerismo y respeto son las que más se refieren y ambas de forma acompañada. En este sentido parece haber una doble identificación, tanto como cosechero y como capataz. El agente en cierta forma adopta un rol paternalista en que se identifica con su grupo, genera lazos de compañerismo que trascienden el ámbito de trabajo pero al mismo tiempo se reviste de una autoridad específica.

Eo: que tiene que tener un buen trato y al mismo tiempo... como te puedo decir? Ser compañero y al momento de dar una orden que la gente te haga caso también. Porque el ser compañero eso una cosa, después vos tenés que separar que te hagan caso porque es tu trabajo que la gente te haga caso (Entrevista 4)

Para esto muchas veces el capataz refiere a la posibilidad de sanción externa, a los supervisores. Puede también referir a su experiencia o como ya dijimos a la norma implícita, al respeto que su puesto le otorga, a la necesidad de cumplir porque “así son las cosas”.

La paciencia/ “mente fría”: Esta última expresión fue la adoptada por un capataz a la hora de explicar lo que el trabajo pedía de sí mismo a la vez que marcar lo más complejo. Esto básicamente se inscribe en el contexto ya señalado de poca mano de obra, alta oferta de trabajo, poco incentivo para el trabajo de cosecha y escaso disciplinamiento de la mano de obra.

Así se vuelve necesario recurrir a trabajadores con poca experiencia, a los que llaman “complicadores”.

6.3.3. Mecanismos formales

A continuación daremos cuenta de lo que llamaremos “mecanismos de disciplinamiento formales”. Estos son aquellos que están reglados dentro de la empresa, aquellos recursos con los que cuenta el capataz.

También incluiremos en este sub capítulo la organización del trabajo y el relacionamiento con otros agentes que también harían al disciplinamiento. Esto bajo la consideración de que ambos elementos influyen en la conformación del sujeto trabajador al mismo tiempo son recursos reglado explícitamente: el capataz es contratado para organizar la tarea así como los demás agentes participan en la cosecha también lo hacen desde la función de su contrato,

6.3.3.1. Castigo

En primer lugar hay básicamente tres mecanismos que serían “de castigo”.

- El primero y más leve sería la observación dónde el capataz señala alguna conducta indebida del cosechero y genera un registro de la misma. Este tipo de sanción es una típica sanción de las instituciones disciplinarias, involucra también a liceos y el ejército, por ejemplo. La sanción justamente observa, marca, de forma que confluye la vigilancia jerárquica (ya desarrollada) con el examen y se señala al sujeto, se lo individualiza sólo al volverse relevante su desviación lo cual opera como castigo. Todo esto es congruente con la teoría desarrollada anteriormente.
- El segundo es la suspensión, la misma puede darse directamente o por acumulación de observaciones o faltas
- Por último la expulsión.

Estos tres mecanismos, que no requieren demasiada explicación son mecanismos que estarían constantemente latentes y que en realidad operan muchas veces como posibilidad al mismo tiempo que operan otros mecanismos¹. Así el cosechero debe adaptarse a las normas y las órdenes del capataz en la medida de evitar cualquiera de estos castigos. Claro que también existe detrás de esto una legitimación de estas normas y del liderazgo del capataz por lo que no estaría operando únicamente el objetivo de evitar la sanción.

1

Por ejemplo, si el capataz tiene un diálogo con un trabajador en el que le señala que determinada conducta es inaceptable este mecanismo de disciplinamiento que consta del señalamiento de la conducta a enderezar está operando en conjunto con la posibilidad latente del castigo. Este elemento en principio es bastante obvio sin embargo es necesario especificar el carácter analítico de la división y su actuación conjunta en la realidad.

La organización del trabajo también cumple un papel fundamental para el disciplinamiento. La misma se reitera en las diferentes cuadrillas.

6.3.3.2. Organización de la tarea: la velocidad de cosecha

La cuadrilla se divide en grupos que están previamente armados en función de que los trabajadores se conocen, tienen algún lazo particular o sino en función de su velocidad para cosechar. Si hay nuevos pueden estar en un grupo separado o con uno que decide enseñarle a trabajar

El tractor cuenta con cinco bins (cajones) en los que se vuelcan las naranjas que se van cosechando, cada grupo tiene asignado uno de ellos. A su vez cada grupo tiene asignada una hilera de árboles de naranja.

El capataz se queda, generalmente, en el tractor o en los alrededores la mayoría del tiempo, recorriendo eventualmente las hileras o caminando para ver a dónde debe avanzar.

Este sistema, veremos, logra un gran control sobre el trabajador por medio de la vigilancia tanto a la interna del grupo de cosecheros como del capataz.

Trabajo a destajo: Cuando el trabajo es a destajo los trabajadores reciben un monto de dinero extra por cada cajón de más que hagan sobrepasando el promedio de cosecha para esa variedad de fruta. A su vez si un grupo se atrasa el grupo que va más rápido puede “marcar el bin” y ganar ese cajón de más que correspondería a otro grupo.

Este sistema se legitima por el hecho de que si no se termina rápidamente ese bin todos los demás quedarían esperando por ese grupo, perdiendo su posibilidad de ganar extra. A su vez así se logra la conformidad a los objetivos de la empresa, una cosecha rápida. De esta forma opera aquí un mecanismo típico de la disciplina de premio – castigo y su legitimación correspondiente.

A su vez opera la presión del grupo sobre el individuo en la medida en que la lentitud de uno puede significar perder el bin para todos. Así la tarea de vigilancia y señalamiento también se traspa al grupo que tiene sus mecanismos para lograr la conformidad del sujeto.

Este es un mecanismo de trabajo bastante antiguo y muy señalado por la bibliografía respecto a sus consecuencias, Piñeiro señala lo siguiente: *El sistema más utilizado para la remuneración de los trabajadores temporarios sin embargo, es el trabajo por pieza o “a destajo”. En este sistema, preferido por los empleadores, la ventaja es que éste se paga solo por el tiempo de trabajo. Cuando el trabajador no trabaja el patrón no debe pagar. (...) es una forma de remuneración que refuerza las diferencias de habilidad, fuerza, energía y perseverancia entre los trabajadores, estableciendo la competencia entre ellos, elevando la productividad y por tanto la plusvalía apropiada por el patrón. (...). Otra importante razón para emplear el pago a destajo reside en que se evita la supervisión o vigilancia del trabajador. En efecto, en este sistema, el trabajador se constituye en su propio*

capataz, impulsado por la necesidad de generar más ingresos. De esta manera el empleador se ahorra el salario de quienes deberían actuar como supervisores de las tareas y por otro lado se evita conflictos que esta tarea implica. (2001: 84)

Ahora bien, volviendo sobre la información recabada podemos observar que la cuestión de la competencia parecería darse entre los trabajadores, habiendo en muchas ocasiones conflictos por el “marcado” del bin:

Eo: claro, todo el tiempo, no mal ni gritando, pero que ellas entiendan. Aparte también tenés que trabajar también en armonía. Porque tampoco me voy a pelear, tenés que trabajar bien, tranquilo, cada uno con lo suyo. Pero ahí adentro olvidate de amigo y hermano. Vos trabajas, hacés tu trabajo, llenaste tu bin y hacés lo que pidan.

Ee: y cómo logra entonces que haya armonía y eso...

Eo: claro, así mismo. “bueno gurisas, es por un tanto, la que no quiere que le coman el bin que se mueva, si no se la comen” le guste a quien le guste. (Entrevista 2)

Sin embargo el éxito del sistema a destajo en hacer del trabajador “su propio capataz” muchas veces fue cuestionado. Lo que los capataces señalaron es que muchas veces el incentivo es insuficiente o directamente no surte efecto, es decir, que el trabajador no está dispuesto a trabajar más a pesar del premio.

En este sentido los capataces señalaron que deben realizar un esfuerzo por crear en el trabajador la necesidad o el deseo de mejorar su salario por diferentes medios, para que así la posibilidad de ganar más sirva como incentivo. Varios señalaron el elemento generacional nuevamente, señalando a los jóvenes como desinteresados y con sus necesidades satisfechas por lo que hacen caso omiso a la ganancia extra. Esto es coincidente con otra explicación desarrollada por los actores respecto a esta actitud, la falta de responsabilidades familiares (que coincidiría con la juventud).

Aquí claramente opera una diferencia de recursos: el trabajador sin familia o todavía viviendo con sus padres no sufre la necesidad y así como con las faltas puede administrar su salario y su esfuerzo. Sin embargo, el trabajador con responsabilidades familiares, que ya vimos que por lo general su sueldo es insuficiente para mantener a la familia por encima de la línea de pobreza, tiene menores posibilidades de ejercer una resistencia.

Los capataces señalan la preferencia por contratar personas con familia conociendo esta consecuencia sobre los sujetos. Esto, que podría ser visto como un elemento de dominación es naturalizado por los capataces. Esto quiere decir que asumen el mecanismo sin ningún tipo de carga valorativa, como lo que debe ser, condenando la conducta de aquellos desviados.

Trabajo por día: En caso de que se trabaje por el día, caso en el que no se paga extra por sobrepasar el promedio, los trabajadores, sin el incentivo del pago extra, podrían presentarse simplemente y prácticamente no trabajar. Este es un elemento común que los capataces señalan fundamentalmente a las generaciones jóvenes.

Es en realidad un mecanismo de adaptación al campo y una resistencia a la disciplina. En este caso la sanción puede recaer sobre el capataz ante una cosecha muy baja. Ahora bien, el mismo al estar junto a los cajones puede observar a cada trabajador y cuánto cosecha, de forma que cualquiera de las sanciones puede caer sobre estos en la medida que no responde al señalamiento del capataz por su inactividad.

Veremos en estos casos que los mecanismos más comunes de ejercicio de la disciplina no son los formales que aquí estamos analizando.

6.3.3.3. La igualdad de tareas

Este es un elemento sobre el que varias veces el capataz influye, pero que en realidad está fundamentalmente auto gestionado por los trabajadores. La cosecha tiene partes más complejas, normalmente se señala el uso de la escalera como parte más difícil y más lenta. También el trabajo al sol en verano, como ejemplos. Entonces la asignación específica de una hilera para un grupo logra un control sobre el trabajo realizado y lleva a que el propio grupo discuta su división de tareas. Evitando al capataz entrar en este plano de confrontación.

De todos modos, como se señaló antes, la tendencia a la pelea, según lo que señalan los capataces, es alta y la misma puede implicar una sanción sobre todo el grupo (inclusive el capataz), así como distorsiona el trabajo en sí. Por este motivo muchas veces el capataz debe mediar a la interna de los grupos. Esta es una función fundamental del mismo y que analizaremos más adelante.

(...) Y bueno viste, la gente vieja es caballo viste, le decimos caballo al que aprovecha al nuevo porque viste que el viejo no más va pal lado de la sombra y el nuevo pal lado del sol. Y vos a veces tenés que discutir: “no pará, ayúdalo al otro, hace una hilera vos...” porque es bravo estar todo el día al sol en pleno verano. Y bueno tenés un lote de cosas yo que se... (Entrevista 10)

6.3.3.4. Control de calidad

El capataz básicamente logra el control por medio de la observación al volcar de los trabajadores. No es necesario controlar el proceso en sí mismo, el control del resultado alcanza para señalar el error.

El señalamiento es fundamental así como la legitimación de la exigencia por la exigencia de la empresa. El capataz en este sentido cumple el objetivo de mantener la cuadrilla por lo que puede ser

peligroso para este fin la constante vigilancia o sanción que generaría su resistencia, su contrapoder. Para esto el capataz puede alegar el control que existe sobre sí mismo y normalmente lo hace. En las entrevistas se reiteró bastante la presentación por parte del capataz del diálogo con sus trabajadores, la explicación de que su exigencia no responde a su interés por la naranja, sino por las posibles consecuencias sobre sí mismo y la cuadrilla.

A su vez existe en el capataz el miedo a la marca que produce sobre su nombre el trabajo mal hecho, lo que genera un especial cuidado.

También debemos resaltar que existe un vínculo muchas veces afectivo entre el capataz y algunos de sus trabajadores, lo que también lleva a cierta empatía en este respecto.

Er-y... y ¿cómo complican, cómo es que complican ahí?

Eo-el tema es que complica, a veces la empresa, nosotros tenemos unas condiciones, no es que yo invente porque... la empresa tiene una norma pa trabajar y a veces no quieren respetar la norma de trabajo y a veces vos le decís las cosas y se enojan

(...)

Eo-automáticamente paso a hacerle yo la baja y firmo yo nomás, por abandono de trabajo viste, porque mucha gente complica porque no, no está de acuerdo con las normas de la empresa, qué va a hacer

Er-claro

Eo-no es fácil, en todos lados... en una empresa tiene normas

(Entrevista 5)

6.3.3.5. Otros agentes

Por otro lado el capataz funciona como nexo entre la cuadrilla y otros participantes de las empresas (ya sea productora o contratista) que funcionan como elementos disciplinantes o que explican, como en el caso anterior, la conducta del mismo.

El tractorero: el mismo, encargado de manejar el tractor, puede ser contratado por la productora o por el contratista. Según señalan algunos capataces el mismo normalmente ha participado también como cosechero, capataz o supervisor por lo que conoce el rubro. En las observaciones el mismo ayudaba al capataz en la corrección de errores de cosecha y también ayudaba en tareas extras como desenganchar la zorra, mover y cargar el agua). Esto permite al capataz una mayor flexibilidad para realizar otras tareas.

El supervisor: el mismo es llamado “palillero”. Este es contratado por la empresa productora y se encarga de supervisar el trabajo de las cuadrillas. El mismo tiene la posibilidad de sancionar al capataz.

Este parece ser fundamental a la hora de legitimar la exigencia del capataz por la exigencia de ellos. Es una forma de externalizar las consecuencias de la misma a un actor por fuera de la cuadrilla. A su vez el mismo es visible, visita las mismas, lo que hace posible este mecanismo sin generar suspicacia (o disminuyéndola).

El contratista: en varias ocasiones cumple la misma función del supervisor.

6.3.4. Mecanismos informales

A continuación desarrollaremos lo que llamaremos “mecanismos informales de disciplinamiento”. Los mismos son mecanismos mediante los cuales se intentará ejercer un poder disciplinario sobre los cosecheros pero que no están reglados explícitamente al interior de la empresa. Los mismos suponen reglas implícitas, estructuras heredadas, estrategias tomadas por los agentes y pujas de poder, lo que las vuelve dinámicas y variables. Aquí desarrollaremos aquellos mecanismos que pudimos generalizar, aquellas categorías que se repitieron.

A su vez estos mecanismos conviven con los mecanismos formales, unos y otros se complementan por lo que también intentaremos desarrollar dicha relación.

Más adelante veremos otro tipo de mecanismos por los cuales se pretende conformidad al trabajo por parte del cosechero. En este sentido los mismos pretenden de alguna forma “disciplinar” al trabajador sin embargo no se corresponden con las técnicas desarrolladas anteriormente desde la teoría foucaultiana. Las mismas son fundamentales en la medida que terminan el cuadro que se pretende representar describiendo y en parte explicando aquello que se aleja de las hipótesis previas.

6.3.4.1. El diálogo

Este mecanismo es probablemente uno de los mecanismos fundamentales por los cuales el capataz ejerce diferentes tipos de disciplina. Para estos casos el único medio ejecutado fue la charla más allá de que de forma latente puedan existir otros mecanismos, en ese caso se explicitará.

Uno de los usos más básicos del diálogo como disciplina es la advertencia. La misma a su vez también puede operar de varias formas:

- Por un lado la misma puede ser una advertencia directa al trabajador respecto a una conducta que no será tolerada y que en caso de continuarse podría suponer una sanción de otro tipo. Aquí evidentemente operan de forma latente el resto de las posibles sanciones.

Er: claro. Y cuándo no responde de repente... se le habla bien y no responde ahí habla más fuerte?

Eo: ah sí, sí. Ahí sí le trato de ver que eso no es una... y bueno después si sigue el mismo problema bueno, o lo suspenderé o lo correré o lo dejo que termine el día y al otro día le digo que si va a seguir así no venga. (Entrevista 11)

- Por otro lado la advertencia puede referir a un tercero en la cadena de mando. Este mecanismo parecería ser muy común. El capataz debe ejercer finalmente la disciplina, que encuentra su poder en toda la vigilancia jerárquica de forma de mantener el orden deseado. Sin embargo si el mismo fuera el responsable último de las diferentes decisiones la confrontación por parte del trabajador tendría sentido lo que posiblemente daría lugar a más conflictos que complicarían la tarea en sí misma. Entonces atribuir la advertencia, la amenaza al castigo “de arriba”, invisible al cosechero sería una forma de sortear este problema. No es más que la aplicación práctica del mecanismo de vigilancia jerárquica.

Eo: Y los supervisores siempre nos dicen: ustedes cada uno sabe y se conoce cuál es... porque ellos dicen el que es más “chanchito” por ejemplo. Más chanchito en el sentido de que te traen unos palos así (gesticula) y que si viene el control de calidad te corren por ejemplo. Entonces yo sé en cada grupo cuál es la que más trae palos y entonces yo ya las apreto le digo: “cuidá los palos porque nos va a salir alto allá y después nos llaman la atención a nosotros” (Entrevista 4)

- Una forma similar a la advertencia anterior es la advertencia por medio de la explicación de lo que serían las “reglas del juego”. Aquí el capataz sencillamente señala lo que espera del cosechero y así el mismo reconoce su desviación. A su vez, por este medio deja claro que el mantenimiento de la conducta desviada obligaría a ejecutar una sanción.

Y entre ellos, por eso yo te digo, si vos les explicaás las normas desde el principio (entra alguien, “Buen día”). Desde el principio ellos no tienen por qué decir. Pero si vos dejás que te tomen las riendas como quien dice, ahí se te arma problema. Hay gente que no le gusta trabajar conmigo porque dicen que soy muy exigente, que soy muy caloriento como quien dice... (Entrevista 3)

La advertencia también cumple la obvia función de ser un paso previo a la sanción. El capataz, ante la rotación de trabajadores y el abandono del campo se encuentra con el problema de que no puede sencillamente sancionar la conducta desviada. A su vez no cuenta dentro de las reglas explícitas sanciones más sutiles que puede instrumentar. Entonces genera la advertencia como un paso previo, como ese eslabón que falta.

Con el punto anterior ya vimos otro elemento fundamental: el diálogo es también el mecanismo por el cual el capataz pretende legitimar sus acciones, explicar el porqué de sus órdenes y exigencias. En este sentido habrían dos formas de legitimación fundamental: una, señalada anteriormente es “la exigencia porque me exigen”, aquí el capataz señala su no opción y la necesidad de seguir la pauta. De esta forma asume una posición en la que el mismo cobra la culpa por los errores de la cuadrilla, aquel que permite que trabajen y zafen del castigo.

El otro elemento fundamental, más sutil, relacionado más a la conformación de habitus responde a lo que esencialmente se llama legitimidad, el intento de que el cosechero actúe respecto a la norma porque es lo que más le conviene.

Eo: si, es meterse en el grupo. Pero no es tan complicado. Es que ellos pongan la voluntad no más. Porque viste que, que si... ponele que... agarran la mitad de cosecha, casi todos buscan hacer un pesito más viste? Y vos... no te gusta... viste que un soltero no se va a mover lo mismo que un tipo casado, no tienen la misma expectativa. Entonces vos tenés que buscar que el soltero también la busque como la busca el casado entonces... unos pesitos más... tenés que meterle en la cabeza que si ellos hacen 60 pesos más desquitan la comida que llevan al medio día. Es una cosa medio psicológica de hacerle entender que vos tenés que intnar prosperar un poquito más arriba. De no quedarte estancado en lo que te fija la empresa de 226 pesos. Que después de esos 226 pesos viene un poquito más, de siempre buscar un poquito más. Si ellos entienden eso ya no te complica más.
(Entrevista 2)

Este punto es fundamental. Aquí el capataz ejerce una tarea constante, lo que llaman “conversar” al trabajador con dicho fin. Los capataces comprenden bien esto y lo señalan: *si ellos entienden eso ya no te complica más.*

Este es un punto neurálgico de la tarea disciplinaria, donde confluyen varios de los elementos tratados:

Como ya vimos el capataz genera un vínculo particular con su cuadrilla en el cual su liderazgo pasa en buena medida por su atribución de carisma donde intermedia la identificación, una suerte de paternalismo, el juego en favor del cosechero atribuyéndose diferentes favores y posibilidades de trabajo. Así el esfuerzo en la precariedad que se pretende que el capataz logre de sus trabajadores es posible en buena medida por “la bondad” que el capataz concreto, que ese capataz con esa cuadrilla logra transmitir a sus trabajadores. El mecanismo básicamente implica que exige lo que lo exigen, la idea de que están tanto capataz como cosechero sujetos al mismo control y este se presenta frente a los trabajadores como un nexo con los jefes que puede jugar en favor de los cosecheros.

Eso permite que el cosechero se inscriba en las pautas de funcionamiento necesarias y acate las órdenes. Pero el peso del vínculo personal en la legitimación es muy importante por lo que se torna fundamental la manutención de la cuadrilla. Eso explica la importancia del problema de la rotación de trabajadores ya que el mismo debilita los lazos básicos que hacen al funcionamiento del sistema.

Por otro lado el diálogo cumple la función más sencilla del señalamiento. Esto también se inscribe en la tarea disciplinaria de un modo bastante característico. El capataz que como ya indicamos, por su posición logra una constante visibilidad del trabajo y el trabajador puede señalar un error, dar un consejo, preguntar, etc. la diferencia está dada porque no necesariamente tiene que operar de forma latente la sanción, sino que la puntualización puede ser sencillamente correctiva. En el caso en que un trabajador es corregido por un capataz que trabaja con él hace ya tiempo al punto de haber

conformado un código de conducta mutuo la corrección opera como un apuntalamiento del trabajo, ahí sí puede ser el capataz un técnico. En este caso ambos saben que el capataz no pretende castigarlo ni el cosechero desafiar su posición.

Lo anterior indica de cierta forma la génesis de los mecanismos. El capataz constantemente da a entender la puja que existe entre sí y los cosecheros, la posibilidad de “ser pasado por arriba” (elemento que también se desarrollará en el punto siguiente). Es a raíz de esta relación social en la que se disputa el poder y el margen de decisión de los actores en los que el capataz, y el campo por entero, deben generar estos mecanismos.

Discusión

La misma parecería ser un paso siguiente al diálogo. La misma se genera ante la confrontación y buena parte de su función parece ser, por un lado ejemplificar frente a los demás, señalar el error del trabajador y marcar al mismo, por otro lado mantener el status y el liderazgo.

Eo: y tuve que discutir. Discutí con dos o tres. Viste que en la cuadrilla vos tenés, es como en todos los lados, igual que en el liceo y la escuela, tenés dos o tres que son los cabecillas de la cuadrilla y bueno y agarré hice la lógica, corté por lo sano. Fui y discutí más con los cabecillas que viste que la gente mira. (Entrevista 10)

A su vez este medio es un medio totalmente alternativo de resolución de conflictos al que de hecho esta reglado. Esto en parte también correspondería a un código en el que el cosechero y el capataz deciden arreglar el problema de forma personal sin afectarse en sus posiciones. Esto también tiene su importancia a la hora del relacionamiento con el resto de la cuadrilla ya que el capataz podría sencillamente expulsar al conflictivo, sin embargo esto podría ser mal visto por el resto lo que puede ser perjudicial para el capataz, especialmente en un contexto en el que el renombre opera como currículum, como señala el siguiente entrevistado:

(...) bueno en realidad a mí, soy una persona que... ya ellos me conocen mi manera de ser, mi manera de trabajar, que cualquier gurí loco esos no vienen a pedirme trabajo. (entrevista 3)

En este sentido también opera nuevamente un código de conducta que pretende generar en el capataz un liderazgo que le permita mantener a sus trabajadores desde el carisma al mismo tiempo que frena las resistencias de los mismos frente a la precariedad del trabajo.

El código de conducta oficia en el sentido de que el capataz arregla el conflicto de forma personal con el trabajador sin hacer intervenir mecanismos formales. Ante esto hay que recordar que durante

la cosecha no hay realmente espacio para discusiones privadas por lo que las mismas se tornan ejemplificantes.

Al marcar de esta forma las conductas el capataz no sólo refuerza su liderazgo sino que también demuestra una suerte de iniciativa de no castigar lo que es bien visto por el resto de la cuadrilla de la misma forma que cumple con la función que se le pide encauzando al cosechero.

Todo ese esfuerzo recorrido también es necesario para legitimar alguna sanción posterior.

Por otro lado tampoco hay que desechar, en los casos de discusión, la posibilidad de encontrarnos ante una simple reacción, una acción de tipo afectivo citando a Weber.

Sin embargo la discusión también puede darse en un marco distinto, en un marco en el que el cosechero examina al capataz. En las pujas de poder en el relacionamiento interno de la cuadrilla el trabajador no sabe a priori frente a quién se encuentra por lo que puede en cierta forma “medirlo”, como dijeron algunos capataces. Así él mismo prueba hasta dónde puede ir, mecanismo común en las relaciones en general. Ese mecanismo es un mecanismo de examen pero desde el poder del cosechero. En ese sentido es importante para el capataz “hablar fuerte” “marcar la cancha” (nuevamente hablando con sus palabras) para mantener firme su posición, pasar el examen.

6.3.4.2. “herencia”

Aquí en realidad no estamos hablando de un mecanismo de disciplinamiento propiamente dicho sino de la reafirmación de un disciplinamiento previo. Muchos capataces dieron cuenta del “respeto” que recibieron de su cuadrilla debido al que habían generado ya sea por su patrón, el contratista, o por capataces anteriores.

Er: y... con la gente al principio? El tema de las órdenes, cómo respondían?

Eo: bien, bien, porque tuve la suerte que los dos patrón que tuve anterior siempre se hicieron respetar con la gente. Viste, entonces el respeto que ellos tenían la gente me lo volcaba a mí también. El mismo respeto que tenían a ellos digo... hicieron que a mí me respeten también. Entonces viste que no tuve mucho problema. (Entrevista 11)

Incluimos esta categoría aquí para demostrar la permanencia de la disciplina, su capacidad de formación de sujetos. En estos casos el líder carismático desaparecería, sin embargo la tendencia a mantener la conformidad se mantienen. Vemos que la disciplina es una herramienta de sí misma en la medida en que permite grados superiores de formación del sujeto y adaptación.

A su vez esto evidentemente se vincula con una conformación de un habitus. Pero también puede responder a una estrategia perfectamente racional de ambas partes: si el capataz anterior logró manejar una muy buena cuadrilla a través de ciertos beneficios o una forma concreta de manejarse el capataz que le sigue puede seguir su curso y los cosecheros decidir mantenerse. Se señala esto como una suerte de recordatorio de que los mecanismos desarrollados no se manifiestan solos en la realidad sino que se conectan con otros tipos de accionar y sólo así es posible dar ruedo al sistema.

6.3.4.3. Premios

También en algunas ocasiones se puede premiar al trabajador. Dos son las formas fundamentales:

- El reconocimiento en el mismo trabajo
- La recomendación (ya se señaló la importancia del renombre)
- Tomarlo para otros trabajos
- La negociación con el contratista para adelantos, prestamos, etc.

Nuevamente aquí es importante partir de la base de que el panóptico no opera sólo como vigilancia y no sólo de arriba hacia abajo. El premio también puede ser disciplinante en la medida en que todos los demás lo ven.

También puede ser una forma de ganar posiciones en la competencia inter capataces.

6.3.4.4. Micro sanciones

Estas últimas refieren a todo tipo de puntualizaciones generadas por el capataz en el trabajo que pretenden castigar de forma alternativa al trabajador. Los capataces no dieron cuenta de esto en las entrevistas, la información fue recabada a partir de las observaciones. En ciertos casos los capataces bromearon respecto a la velocidad de uno, la delicadeza (concretamente) de otra trabajadora, etc.

En la medida en que existe una cierta identificación con el trabajo (más allá de que sea mínima en el caso de los cosecheros) y de que, como cualquier espacio de relacionamiento, el estatus es una característica relevante para el mismo estas llamadas “micro sanciones” pueden ser mecanismos efectivos de encauzamiento una vez consolidado cierto liderazgo.

Los mecanismos anteriores apuntaban fundamentalmente al cosechero de forma individual. El capataz también asume roles de disciplinamiento de otras formas.

6.3.4.5. Juez

Ante diferentes conflictos en el grupo el capataz puede mediar y resolver. En este sentido su resolución opera como una pauta de comportamiento. En este sentido la mayoría especificaba la necesidad de “bajar los humos” en situaciones de pelea. Esto también opera como una pauta de disciplinamiento.

Y a veces casos especiales así, un problema que se pueden agarrar a las piñas vos los llamás y hablás en privado. Hablo cara a cara con los dos pero solos, no con los dos juntos a la vez. Llamó a uno hablo con uno. Porque ha pasado casos que empiezan a discutir, una discusión, no sé, puede ser por cualquier motivo. Y vos hace días que estás ahí tenés que venirte por tu familia y se arma discusión, te enojas, tas cansado de tantos días arrancando se pueden agarrar a las piñas. Y vos como sos capataz no podés dejar, tenés que meterte en el medio, cortar, terminar todo y después cuándo se enfríe todo, que se calme la movida, hablás aparte en privado y... a ver qué pasó, quién tiene razón, quién no tiene razón, que no puede pasar eso de irse a las manos que es compromiso pa todos. (Entrevista 6)

6.3.4.6. Enseñanza

La enseñanza de los trabajadores o la organización respecto a quién enseñará a quién da lugar a un conocimiento de las normas, a una entrada graduada al campo que opera como primera conformación del sujeto. Aquí hay tres mecanismos básicos:

- la conformación de un grupo de nuevos que aprende en la práctica.
- La enseñanza del mismo capataz al nuevo
- la enseñanza por parte de cosecheros más veteranos.

Eo: porque el mismo nuevo al entrar a trabajar ve más o menos el sistema de trabajo que vos tenés, vos le explicás. Y después la propia gente vieja que está, la propia gente vieja que está le va enseñando. Y ellos ya saben cómo tienen que ingresar, saben lo que a un capataz no le gusta y saben lo que le gusta. A mí me ha pasado gracias a dios que la propia gente le ha dicho a algún nuevo que yo he tomado que tenía... que a mí me gustaba que laborara. Que exigía lo que la empresa me exigía a mí. Y han respondido. Viste que un peón mío va y yo... ponele que... vos tenés, vamo a ponerle, vamo a arrancar una base de 25 personas. Vos tenés una zorra que te dan que lleva 5 vins. Ahí vos repartís 5 personas pa cada lado. De las 5 hileras, cada uno vuelca en el vin de él. Yo siempre trataba de que el que sabía arrancar meterle uno que no supiera. Entonces el que sabía arrancar le iba enseñando. Yo le enseñaba y el compañero del de grupo ya la iba enseñando. Entonces ya te queda mucho más fácil, al captaz y a todos, al que empieza. Digo, lo más bravo después de eso es meterse en el grupo. Si vos te metés en el grupo no tenés problema. Y casi todos los años y casi todos trabajan con la misma gente. Y siempre van reponiendo... tienen una base de gente. Siempre está esa base de gente. (Entrevista 11)

6.3.5. Mecanismos no disciplinarios

Es necesario detenerse un poco en este punto para comprender mejor el funcionamiento del sistema que hemos intentado desarrollar hasta aquí.

La disciplina opera en una realidad compleja, conectada con diferentes mecanismos por los cuales el sistema funciona. Entonces por ejemplo, ya vimos que la disciplina es posible en este contexto en buena medida en conjunción con cierto liderazgo carismático que otorga legitimidad al sistema de trabajo. Se torna importante comprender que las técnicas disciplinarias no son una receta que bien aplicada genera la mayor efectividad sino que la misma genera un margen muy variable de resistencias que pueden ser controladas o encauzadas por mecanismos diferentes.

Así los capataces también han manifestado conversar con los trabajadores de problemas personales, la empatía frente a problemas que pueden venir del hogar, etc. La importancia de conocer su situación. Tal vez sea un buen momento para recordar que por más centrada la investigación en mecanismos sigue siendo un espacio social integrado por seres humanos. Pero así como señalamos lo anterior es interesante resaltar que todo eso que el capataz hace probablemente desde su interés y ética personal también apuntala las bases de la disciplina por lo señalado anteriormente: es posible que si el capataz ayudó un trabajador de forma extra laboral encuentre en el mismo más probabilidades de obediencia. En ese sentido el sistema posee una gran capacidad para absorber funcionalmente la indisciplina y los vínculos del trabajo.

Nuevamente observamos la doble característica del capataz como disciplinante y disciplinado, aquí muy fuertemente expresado: es posible observar el vínculo que genera el mismo con su cuadrilla, sin embargo el mismo no logra operar como mecanismo de resistencia sino todo lo contrario, termina siendo usufructuado por el trabajo logrando que a través de esa relación el capataz también pueda poner orden, exigir e incluso sancionar.

7. Conclusiones

Este trabajo intenta aportar conocimiento sobre el trabajo rural, haciendo hincapié en la organización del trabajo y la construcción social de sus agentes. Para ello se realizó un estudio de caso sobre los mecanismos de selección y disciplinamiento en las cuadrillas cosecheras del citrus en Salto. El lente teórico fundamental fue el trabajo de Foucault sobre el poder y la disciplina a lo que se sumaron elementos del concepto de *habitus* de Bourdieu para desarrollar características de los sujetos.

Lo primero que habría que destacar es la utilidad de la teoría utilizada para la investigación. Efectivamente se puede observar un correlato entre las técnicas disciplinarias y las prácticas de trabajo en la cosecha.

Por otro lado, antes de desarrollar la conclusión anterior es necesario señalar otra conclusión: es el capataz el principal agente en esta tarea. Se pudo observar que fue el mismo el encargado de reclutar y seleccionar a los trabajadores, organizar el trabajo, observar, controlar, sancionar y recompensar. Lo anterior no quiere decir necesariamente que el poder resida en el capataz mismo, que él lo posea – lo que iría en contra de la teoría desarrollada – ya que allí operan múltiples relaciones, miradas, controles de toda la estructura de producción. A modo de ejemplo se puede entender que el capataz sanciona en la medida en que la empresa lo empodera al contratarlo para esa función y así como también es observado en su posición como responsable de su cuadrilla en el cumplimiento de los estándares de cantidad y calidad que le son pedidos. Pero es él quien finalmente toma las decisiones sobre el cosechero en concreto, es el agente que finalmente ejerce el poder disciplinario que nace de toda la estructura de la empresa. También ellos mismos señalan como central su rol en tareas que se ajustan a este tipo de funciones.

Para el caso concreto la disciplina pretende ser el mecanismo de construcción social del cosechero en el trabajo. Esto debe entenderse como la serie de técnicas utilizadas para lograr que el sujeto reclutado por el capataz se adapte a las exigencias concretas del trabajo, que como ya vimos, requiere esfuerzo, sutileza y adaptación a las normas en un contexto de precariedad.

Para el puesto se eligieron cosecheros con una larga trayectoria como tales y con poca participación en otros círculos, ya sea como trabajadores o como estudiantes lo que parecería incidir en la disciplina de los propios capataces.

En este sentido se observó que el capataz, a pesar de la estacionalidad de la tarea e incluso de haberse enfrentado al pasaje por otros rubros se identifica con su posición y se proyecta a largo plazo, algo que en un principio se pensó que podía ser distinto. Esto también implica una fuerte empatía con el cosechero. Sin embargo, más allá del contexto de precariedad el capataz no parece

cuestionar la realidad en la que se encuentra ni unir resistencias con su cuadrilla. En ese sentido es tanto un sujeto disciplinado como disciplinante: su selección en buena medida pasa por la búsqueda de aquellos individuos que mejor internalizaron las reglas del juego de la cosecha de forma tal que se encuentren en óptimas condiciones de reproducir la estructura.

A su vez el capataz está inscripto en el sistema de vigilancia jerárquica, él mismo es observado, asume la responsabilidad por el trabajo al mismo tiempo que también es examinado y se genera un saber por parte de sus superiores en torno a él lo que va dando lugar a su currículum no formal y, en términos foucaultianos, a su objetivación.

El capataz es fuertemente disciplinado para así disciplinar mejor a sus cosecheros.

Siguiendo con la lógica del análisis para las conclusiones es posible destacar respecto a la selección una serie de cambios que estarían asociados al nuevo contexto de menor desempleo y mayor competencia por la mano de obra. Lo central para el caso es que los capataces dan cuenta de un contexto de poca demanda de trabajo y de mayor dificultad para encontrar cosecheros lo cual empodera a este último dando lugar a resistencias al tiempo que requiere del capataz y la empresa nuevas estrategias de disciplinamiento. Lo anterior también implica una disminución de la selección.

Ahora bien respecto a la tarea disciplinaria del capataz parece especialmente relevante señalar los siguientes elementos:

El mismo cuenta para su tarea con una serie de recursos tanto formales como informales. Los formales responden por un lado a la serie de sanciones codificadas, regladas por la empresa. Esta clasificación toma en cuenta los modos de castigo de la empresa que pasan de la observación, es decir, del registro de algún tipo de inconveniente por parte del trabajador a la suspensión, que puede darse por la suma de observaciones o diferentes motivos disciplinarios hasta la expulsión. A esto se suma una forma concreta de organización del trabajo, como elemento formal de la tarea del capataz: a destajo y por grupos.

Se consideró a estos últimos como mecanismos de disciplinamiento en la medida en que se pudo observar como el capataz toma una posición en el trabajo que le permite la vigilancia panóptica, pudiendo controlar a cada trabajador individualmente en calidad y cantidad. El trabajo a destajo pretende del trabajador justamente un máximo esfuerzo y un auto control lo que finalmente supone *“enderezar conductas”*; o sin duda, *de hacer esto para retirar mejor y sacar más*. (Foucault, 1989: 175). El trabajo en grupo por su parte externaliza la división de tareas a la interna del grupo de cosecheros de cada bin. Esto que podría ser un empoderamiento del trabajador, sumando márgenes de autonomía lo que finalmente logra es desligar al capataz de un posible campo de disputa lo que facilita por su parte la tarea disciplinaria.

Por otro lado existen una serie de mecanismos informales que también pretenden los objetivos disciplinarios: puede ser el señalamiento informal de un error, la confrontación con un trabajador y la amenaza con el castigo frente a los demás o aún más sutil un chiste respecto a su velocidad, su delicadeza, etc.

Sin embargo, en un contexto como el que señalamos, donde la poca demanda de trabajo empodera al trabajador y da lugar a mayores posibilidades de resistencia, el sólo ejercicio del poder disciplinario no es posible como estrategia. Esto fue señalado por los capataces: tanto su liderazgo, como el trabajo en sí mismo debe ser legitimado de alguna forma, lo cual no es otra cosa que disciplinar a fondo al trabajador. Significa que finalmente el cosechero naturalice el modo de trabajo, lo considere correcto y acepte las ordenanzas.

El capataz debe por un lado generar el capital relacional que le permita conseguir trabajadores lo que implica un buen relacionamiento con los cosecheros, el apoyo, “estar de su lado”. Por otro debe administrar el castigo y la vigilancia. El exceso de cualquiera de las funciones puede significar la victoria de las resistencias, la pérdida de liderazgo y el fracaso de la tarea disciplinaria o, para el segundo caso, el abandono, la no legitimación del trabajo.

Para generar este equilibrio observamos ciertas estrategias fundamentales:

En primer lugar el capataz, enmarcado en un sistema de vigilancia jerárquica visible para los cosecheros – los supervisores y contratistas recorren las cuadrillas – puede recurrir al recurso de “exijo porque me exigen”. Lo anterior implica que el capataz logra desligarse de la responsabilidad última del castigo, volcándola sobre sus superiores, que a su vez están protegidos de la confrontación por la intermediación del mismo en la cadena de mando.

Pero también el capataz cuenta con el recurso de su cercanía con el cosechero, es decir, que con el mismo comparten trayectorias, códigos, etc. producto de condiciones de vida similares. Desde esta posición el capataz es el más adecuado para lo que ellos mismos llaman “conversar” al trabajador, convencerlo de “lo bueno” de adaptarse a la norma, de cumplir, de esforzarse. Esto el capataz puede recompensarlo desde su posición particular, consiguiendo adelantos en pagos, llamando al trabajador para próximas cosechas, etc. todo lo cual también logra jerarquizar la cercanía, fundamental para no desdibujar el liderazgo y enfatizar quién es quién en la relación de poder.

Claro que todo esto no tiene por qué ser mentado por el capataz, evidentemente no es parte de un plan para engañar al cosechero, “ser su amigo” para tenerlo mejor atado al sistema de mando, sino que es parte de las relaciones que se van estableciendo por la cercanía. Pero finalmente esa relación parecería ser funcional al sistema disciplinario y la dominación de esos sujetos.

Todo lo anterior nos lleva a la conclusión central del trabajo: finalmente existe para la cosecha del citrus, una serie de mecanismos que logran, en el contexto descrito, conseguir a los trabajadores

necesarios, disciplinarlos para la tarea y por tanto funcionar y reproducirse. Lo anterior se condice, desde otra mirada con la afirmación de que finalmente, existen medios adecuados para la reproducción de la desigualdad y calidad de trabajo en un contexto propicio para la resistencia.

Por último una breve reflexión sobre las resistencias: este trabajo se enfocó sobre el capataz fundamentalmente y sólo se pudo acceder a lo que refiere a las mismas a través de su discurso y las observaciones de campo. Conclusiones sólidas al respecto requerirían tal vez de una investigación que incluya la mirada del trabajador. Sin embargo es necesario destacar como elemento central la escasa participación del sindicato en el discurso del capataz. Los mecanismos de resistencia no parecerían pasar por este recurso y se señalan formas de confrontación más bien individual o a la interna de la cuadrilla: las faltas, la rotación, el cuestionamiento, la desobediencia, la ofensa, la pelea, etc. Lo que puede señalar un fuerte control del poder sobre los trabajadores en este sentido, partiendo de los diferentes mecanismos de los que se dieron cuenta para el control cotidiano de los trabajadores (la convivencia en el barrio, el capital relacional de capataces y contratistas, la participación en espacios comunes, los vínculos de amistad o familiaridad)

Esto significa que las resistencias existen como en cualquier relación de poder, pero las mismas parecerían estar estrictamente reservadas para la disputa individual y en el ámbito laboral, lo que también podría considerarse un triunfo del poder ejercido por las empresas en la medida en que finalmente logran delimitar el conflicto en un marco donde la diferencia de recursos las empodera.

Bibliografía

- Adler, P. y Adler, P. (1994): “Observational Techniques”. En Denzin, N. y Lincoln, Y. (comp) “Handbook of qualitative research”. Sage, USA.
- Aparicio, S. Berenguer, P. y Rau, V. (2004): “modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina”. En: “cuadernos de desarrollo rural (53)”.
- Aparicio, S. Alfaro, M. (2001): “Las múltiples negociaciones para acceder al trabajo”. Ponencia en V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Argentina.
- Alonso, L. (1999): “Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa”. En Salgado, M. y Gutiérrez, J. (comp.): “métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales”. Síntesis, España.
- Baptista, P. Fernández, C. y Hernández, R. (2006): “metodología e la investigación”. Editorial Ultra, México.
- Bourdieu, P. (2000): “cosas dichas”. Gedisea, Barcelona.
- Bourdieu, P. (1998): “la distinción”. Taurus, España.
- Buxedas, M., Perera, M., Barrios, M.: “Uruguay. Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural”. OIT. Montevideo
- Carambula, M., Figueredo, S. y Bianco, M. (2013): “Resolviendo las necesidades del capital. Del intermediario laboral a la empresa de servicios agrícolas.” Revista de Ciencias Sociales, DS – FCS, vol 26, número 32
- Corbetta, P. (2007): “metodología y técnicas de investigación social”. Closas – Orcoyen S.L. España.
- Coulon, A. (1987): “La Etnometodología”. Teorema, España.
- Fernández, E. (2010): “el contratista forestal, ¿viejas formas de trabajo en nuevas actividades? En: Aparicio, S. Guillermo, N. y Piñeiro, D. (comp) “trabajo y trabajadores en el agro rioplatense. Nuevos temas y perspectivas”. Ed. Letraeña. Montevideo
- Fernández, E. (2009): “el maquinista de la esquila”. Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
- Foucault, M. (2002): “vigilar y castigar”. Siglo XXI, Argentina.
- Foucault, M. (1989): “vigilar y castigar”. Siglo XXI, Argentina.
- Gonzales Sierra, Y. (1994): “los olvidados de la tierra: vida, organización y luchas de los sindicatos rurales del Uruguay”, FESUR
- Kay, C. (2002) “Los Paradigmas del Desarrollo Rural en América Latina”. In: Francisco García Pascual (comp.) Universidad de Lleida, Madrid, 2002.
- Piñeiro, D. (2008): El trabajo precario en el campo uruguayo. UdelaR, CSIC, FCS, Uruguay.
- Marx, K.: (1998): “Manifiesto comunista”. Catalonia Ltda, Uruguay.
- Martín, D (2011): “Encuesta citrícola: primavera 2010” serie de encuestas número 299 – DIEA disponible en www.mgap.gub.uy/portal
- Mascheroni, P.: (2010): “Negociación colectiva y desarrollo ciudadano en el campo uruguayo”. En: Aparicio, S. Guillermo, N. y Piñeiro, D. (comp.) “trabajo y trabajadores en el agro rioplatense. Nuevos temas y perspectivas”. Ed. Letraeña. Montevideo
- Moreira, B. (2010): “el juego ganadería, a partir de un estudio de caso en el noreste de Durazno.” En: Aparicio, S. Guillermo, N. y Piñeiro, D. (comp.) “trabajo y trabajadores en el agro rioplatense. Nuevos temas y perspectivas”. Ed. Letraeña. Montevideo

- Riella, A. y Tubío, M. (1997): “Los asalariados rurales del citrus del Uruguay”. Serie de documentos de trabajo número 31/97. Regional Norte, Universidad de la República, Uruguay.
- Yacuzzi, E. (2005): "[El estudio de caso como metodología de investigación: teoría, mecanismos causales, validación,](#)" [CEMA Working Papers: Serie Documentos de Trabajo](#). 296, Universidad del CEMA
- Riella, A. y Mascheroni, P. (2009): “Explorando la calidad del empleo en la forestación. Un estudio de caso” CSIC, FCS. Uruguay
- Riella, A., Tubío, M. y Lombardo, R. (2013): “Cadenas globales y trabajo rural. La producción de arándanos en Uruguay.” Revista de Ciencias Sociales, DS – FCS, vol 26, número 32
- Stake, R. (1994): “Case Studies”. En Denzin, N. y Lincoln, Y. (comp) “Handbook of qualitative research”. Sage, USA.
- Uruguay XXI (2013): “Producción y comercio exterior citrícola del Uruguay” disponible en <http://www.uruguayxxi.gub.uy/wp-content/uploads/2011/11/Sector-C%C3%ADtricos-Nov-2013-Uruguay-XXI.pdf>.
- Weber, M. (1969): “Economía y Sociedad”. Fondo de Cultura Económica, México.
- Yanil, B. (2003): “La citricultura en Uruguay. Contribución a su conocimiento”. MGAP –DIEA. Disponible en www.mgap.gub.uy/portal
- Yanil, B. (2010): “La agroindustria citrícola” disponible en [www.fagro.edu.uy/~ccss3/Materiales/CITRUS%202010\[1\].pd](http://www.fagro.edu.uy/~ccss3/Materiales/CITRUS%202010[1].pd)