



## PATERNALISMO Y TRABAJO NO-LIBRE EN UN ENCLAVE AGRÍCOLA DE MÉXICO

Paternalism and non-free labor in an agricultural enclave of Mexico

Sara María Lara Flores

Investigadora Titular del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, México.  
[saralf@unam.mx](mailto:saralf@unam.mx)

Kim Sánchez Saldaña

Profesora Investigadora del Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Estudios Regionales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México.  
[antropkim@gmail.com](mailto:antropkim@gmail.com)

RECIBIDO 21.10.17 / ACEPTADO 14.12.17

### Resumen

En este artículo se reflexiona sobre las implicaciones de las reestructuraciones productivas en la gestión del trabajo en un enclave de producción de uva de mesa en el estado de Sonora, México. Asimismo, se plantea que la construcción del mercado de trabajo de dicho enclave se sostiene en distintos dispositivos que apelan a lo que se ha llamado “trabajo no-libre” y a los sistemas paternalistas de intermediación laboral. Nos interesa profundizar sobre el juego de valores que legitiman la vulneración de los trabajadores para exigirles su máximo rendimiento, disponibilidad y docilidad. Los sistemas de intermediación laboral son los actores privilegiados para poner en escena un complicado intercambio de lealtades y obligaciones mutuas, cuyo saldo final beneficia a las agroempresas.

**Palabras clave:** Agroindustrias; Mercados de Trabajo Agrícola; Sistemas de Intermediación Laboral; Trabajo No-libre; Vulnerabilidad Social.



### **Abstract**

This article reflects on the implications of restructuring management of labor in an enclave of table grape production in the state of Sonora, Mexico. It is considered that the construction of labor market of this enclave is sustained in different devices that appeal to what has been called “non-free labor” and to paternalistic systems of labor intermediation. We are interested in deepening the game that legitimates the violation of vulnerable workers to demand their maximum performance, availability and docility. The labor intermediation systems are the privileged actors to put in scene a complicated exchange of loyalties and mutual obligations, whose final balance benefits agribusinesses.

**Keywords:** Agroindustries; Agricultural Labor Markets; Labor Intermediation Systems; Non-free Labor; Social Vulnerability.

## **INTRODUCCIÓN**

Entender la situación de los trabajadores agrícolas en México en la actualidad remite necesariamente al levantamiento de los peones de las haciendas a inicios del siglo XX, a la revolución mexicana (1910-1917) y su corolario: el reparto de tierras en la década de los cuarenta. Paradójicamente, si bien la revolución mexicana permitió el reparto de tierras, también condujo a la segregación espacial de los campesinos, sobre todo de los indígenas del sur y sureste de México, quienes recibieron minúsculas parcelas que con el tiempo, cultivadas para el autoconsumo, se fueron atomizando al distribuirse entre sus herederos, conllevando al minifundismo, a la sobreexplotación de la tierra, su deterioro y muchas veces al abandono. Por el contrario, en el norte y noroeste de México perduraron las grandes propiedades en manos de productores comerciales, primero dedicadas a cultivos como el trigo o el algodón que con los años fueron dando paso a cultivos de primor, principalmente hortalizas y frutas que se destinaron a la exportación, aprovechando la cercanía de la frontera norteamericana.

Hoy en día, podemos decir que la geografía del campo mexicano expresa una desigualdad económica y social, acuñaada a lo largo de varias décadas y apuntalada gracias al NAFTA y a las políticas neoliberales puestas en marcha por el Estado. Se ha facilitado a grandes productores comerciales conformar enclaves agrícolas hiper modernos, orientados a la exportación de productos frescos que se dirigen fundamentalmente a los Estados Unidos y a Canadá y se ha alentado la conformación de grandes empresas conectadas con capitales transnacionales para la distribución de sus productos; éstas, a su vez, poseen extensas superficies de tierras irrigadas, con climas benignos, y cuentan con la

aportación de una mano de obra sumamente barata, proveniente de las regiones de agricultura campesina tradicional actualmente en crisis.

Los jornaleros que laboran en esas empresas son originarios de comunidades rurales caracterizadas por altos índices de marginación, analfabetismo, con población principalmente indígena que hoy carece de tierra o que es insuficiente para su sustento, por lo que no tienen más opción que la de migrar para ocuparse como peones agrícolas en esos grandes enclaves, o intentar cruzar ilegalmente hacia los Estados Unidos. Esta última alternativa, que había sido muy importante para la población joven de origen rural, se ha visto reducida por el endurecimiento de las políticas migratorias de ese país, la criminalización de la migración y la vigilancia extrema en la frontera<sup>1</sup>. Así, desde diversas localidades rurales se generan (cíclicamente) desplazamientos de campesinos con y sin tierra, quienes a partir de mediados del siglo XX han construido verdaderas “rutas” de jornaleros agrícolas que circulan en torno a ciertos cultivos fuertemente demandantes de mano de obra. En algunas regiones agrícolas (o polos de atracción) esos migrantes temporales se han ido instalando y han conformado asentamientos que con el tiempo han crecido exponencialmente. Asimismo, emergen regiones intermedias (que lo mismo atraen que expulsan población), y en el momento actual de proletarianización o descampesinización se perfilan como verdaderos reservorios de trabajadores, donde se concentran y yuxtaponen sistemas de intermediación laboral vinculados a distintos enclaves.

Frente a la falta de alternativas laborales, esos trabajadores y sus familias hacen más complejas sus estrategias migratorias y de reproducción social. Dado que desplazarse supone contar con los recursos necesarios para hacerlo, a veces migran enganchados desde sus pueblos de origen a través de un contratista-

---

<sup>1</sup> Actualmente residen en Estados Unidos de Norteamérica 11.5 millones de personas nacidas en México, lo que da cuenta de la importancia que ha tenido ese flujo. Después de la recesión de 2008 se observó un descenso en el volumen de los flujos terrestres entre México y EEUU en ambos sentidos. En 2007 migraron por tierra hacia Estados Unidos 856.000 personas, en 2012 este flujo había descendido a 276.000. En 2013, 77.4% de los que conformaron ese flujo (que había ascendido ligeramente a 322.000) tenían experiencia migratoria previa, lo que significa que esta estrategia de migrar había sido recurrente para ellos (Anuario de Migración y Remesas 2015, BBVA-Segob, México, : <https://www.fundacionbbvabancomer.org/Imagenes/Docs/Anuario%20Migracion%20y%20Remesas%202015.pdf>, (consulta en línea 10 de octubre de 2017).

intermediario, otras veces se desplazan hacia esos reservorios de mano de obra, verdaderos nodos donde se encuentran con los contratistas para ser movilizados a algún enclave agrícola. En ocasiones es allí donde reciben el apoyo de un programa estatal para costear su viaje, mientras que otros han preferido instalarse en algún asentamiento o colonia en las propias zonas de mayor demanda de mano de obra (Sánchez y Saldaña, 2015).

En la actualidad, las agroempresas disponen de una diversidad de trabajadores pobres que migran temporalmente, de distintas formas y desde diferentes regiones, y también recurren a aquellos que se han instalado a vivir a su alrededor. De esta manera, despliegan variadas estrategias de reclutamiento con el fin de ampliar el margen de flexibilidad para gestionar el trabajo. De acuerdo con Castles (2013: 14), “la disposición de los trabajadores privilegiados a aceptar condiciones inferiores para otros –sean los criterios de género, raza, etnia, nacionalidad, estatus legal, orígenes o vulnerabilidad– ha sido, y sigue siendo, un factor de estabilización para el orden capitalista liberal”.

Esta situación se ilustra en este artículo con un estudio de caso localizado en un enclave de producción de uva de mesa en el estado de Sonora, al noroeste de México. Se reflexiona sobre las diferentes implicaciones de las reestructuraciones productivas de la agricultura moderna en la organización de un mercado de trabajo complejo y precarizado, así como de la puesta en marcha de distintas formas de gestión del trabajo que apelan a lo que se ha llamado “trabajo no-libre” y a los sistemas paternalistas de intermediación laboral<sup>2</sup>.

## VIÑEDOS DE SONORA: UN ENCLAVE DE AGRICULTURA INTENSIVA

A partir de que el Nafta entró en vigor (1994), el cultivo de uva de mesa mexicana para exportación ha tenido un desarrollo floreciente, impulsado por los empresarios de Sonora. Agrupados en la Asociación Agrícola Local de Productores de Uva de Mesa (Aalpum), estos han aprovechado una ventana de

---

<sup>2</sup> En la misma línea de análisis, otro artículo que explora sobre fuentes testimoniales de diversos actores será publicado en Castracani L. y G. Reckinger (ed.), *Campi di lavoro. Il bracciantato agricolo nell'Europa meridionale e nell'America settentrionale*, Mimesis Edizioni, Milano, Italia.

oportunidad que se presenta en el mercado norteamericano<sup>3</sup>, y gracias a ello han ido ampliando la extensión de la superficie sembrada, introducido nuevas variedades de uva y diversas innovaciones tecnológicas, así como mejoras en las prácticas de manejo de racimo. Estas, entre otras medidas, han elevado notoriamente la calidad de esta fruta fresca y su competitividad en el mercado global, a la vez que han incrementado la demanda de trabajadores en campo y su especialización, en condiciones que se han convertido en empleos mejor remunerados que los que encuentran en otras regiones agrícolas nacionales, pero altamente precarizados e inestables.

Alrededor del 70 por ciento de los viñedos del país se concentran en la región Costa de Hermosillo-Pesqueira, en el estado de Sonora (Sagarpa, 2013), a escasos kilómetros de la frontera con Estados Unidos en donde se encuentran sus principales clientes. La producción está dominada por alrededor de cuarenta empresas conectadas a una compleja red de medianos productores que complementan su oferta en la temporada de alta demanda y con comercializadores que facilitan su entrada a los principales mercados a los que se destina el producto (Haro, 2007; Lara, 2008). Por ello, para los socios de Aalpum se genera cíclicamente una situación muy tensa, pues en apenas tres semanas (entre mayo y junio) necesitan abastecer el mercado, lo que no solo se traduce en la búsqueda de variedades tempranas y de otras mejoras técnicas sino en impulsar una renovada racionalización del trabajo, por medio de la gestión más eficiente del suministro de mano de obra y de sistemas más intensivos de trabajo.

Los diferentes cambios en el proceso productivo han conducido al desarrollo de faenas convencionales y nuevas que aseguran la *calidad* de la fruta y la obtención de mercancías adecuadas para mercados *diferenciados*<sup>4</sup>. Cabe

---

<sup>3</sup> En gran medida, su éxito depende de ingresar al mercado en el momento oportuno para complementar la oferta de uvas de California y Chile, cuando tales proveedores aún no cosechan y hay cierta escasez, a lo que se agrega el hecho de que el costo de la mano de obra mexicana es más barato que en esas regiones.

<sup>4</sup> Entre las tareas “en verde” más intensivas de trabajo están la poda de las matas y el llamado “raleo” o limpia de bayas con el objetivo de lograr mayor amarre, forma, peso y presentación de las uvas y reducir la compactación del racimo, las cuales se llevan a cabo en diciembre y febrero, respectivamente. La cosecha, entre mayo y junio, representa la más demandante de todas, dado que el corte es manual e incluye el empacado a pie de huerto, a lo que se suma la ya mencionada presión

mencionar que algunos jornaleros temporales pueden permanecer en la región desde febrero a junio, intercalando el trabajo en la producción de uva, con otras actividades agrícolas en la misma región o en otras cercanas. Sin embargo, son los trabajadores asentados quienes más se han adecuado a los cambios en el proceso productivo y se han vuelto expertos en la mayor parte de las tareas que se realizan en torno a la producción de la uva.

La asociación de empresarios presume que la producción de uva de mesa contribuye a la economía nacional con un alto número de empleos, estimados en 4.267 millones de jornales anuales, que comprenden todas las actividades del ciclo de producción, acondicionamiento y distribución (Vázquez, 2011: 9)<sup>5</sup>. La Secretaría de Trabajo, a través del Subprograma de Movilidad Laboral Interna (Sumli), que apoya el traslado de los trabajadores de sus lugares de origen a las zonas de agricultura intensiva, ha registrado una demanda ascendente de jornaleros temporales que se contrata en Sonora, en su gran mayoría en el corte de la uva de mesa: volumen que en 2012 fue de 21.000 trabajadores y en 2014 fue de 29.052 (Sumli, 2012 y 2014).

Hay que advertir que estas cifras no contemplan ni a los trabajadores locales, ni a aquellos que no cuentan con el subsidio del Sumli para su traslado. En realidad, no existen estadísticas –privadas o públicas– confiables sobre el volumen total de la población trabajadora contratada en forma permanente o temporal para la producción de uva de mesa en sus diferentes etapas. En cualquier caso, se estima que los jornaleros migrantes temporales constituyen la principal fuente de abastecimiento de trabajo, siendo decisivos para cubrir los momentos pico de demanda, lo cual habla del enorme impacto social y derrama económica que repercute en muchos estados del interior del país, ya que los viñedos sonorenses son la principal fuente de ingresos de muchos hogares rurales en regiones marginales.

---

por ingresar a tiempo al mercado. Adicionalmente, entre un momento pico y otro, tienen lugar diferentes actividades en el cultivo tales como el deshoje, que consiste en eliminar hojas que se encuentran alrededor del racimo y el anillado, práctica empleada para el incremento en tamaño de baya, que se realiza haciendo ciertos cortes pequeños en el tronco de la planta con una cuchilla de doble filo (Vásquez, 2011: 36).

<sup>5</sup> Organismos oficiales estiman que el 84.5% del total de jornales empleados en la viticultura sonorenses, corresponden a la vendimia. <http://www.oceidrus-sonora.gob.mx/> Consulta en línea 5 de mayo de 2016.

La principal razón por la que no existe un claro registro de los trabajadores migrantes en México se debe a que los productores han recurrido a modalidades de externalización de las relaciones laborales, mediante un complejo sistema de intermediación laboral que les permite movilizar grandes cantidades de trabajadores, sin generar mayores vínculos de dependencia con quien los contrata y reducir los costos de su gestión. La eficacia de dichos intermediarios en el abastecimiento y movilización de mano de obra se cimienta en mecanismos tradicionales de larga trayectoria en la agricultura capitalista, ya arraigados en la cultura laboral en el campo mexicano. Se trata de la combinación de relaciones contractuales con relaciones paternalistas, vinculadas a un complicado intercambio de lealtades y obligaciones mutuas entre intermediario-patrón y trabajador-contratista. Este sistema ha cumplido un rol activo en la segmentación del mercado de trabajo, manipulando factores étnicos y de género, al incorporar una alta proporción de población indígena y familiar que durante décadas se ha integrado a estos flujos migratorios (Sánchez, 2006)<sup>6</sup>.

En el caso sonoreNSE, estos sistemas están encabezados por un contratista y una estructura de forma piramidal que contiene un número variable de dos o más jefes de cuadrilla (o cuadrilleros), cada uno de los cuales, a su vez, cuenta con un equipo de 3 a 4 individuos que le auxilian en las distintas labores de reclutamiento, transporte y fiscalización del trabajo<sup>7</sup>. El vínculo de toda esa cadena de intermediación con la empresa se encuentra en el contratista, quien es el único que tiene una relación directa con la misma, a través del personal técnico constituido por “el ingeniero” o los “mayordomos generales”, quienes son los encargados de los campos agrícolas; jamás hay un contacto directo de los trabajadores con el empresario.

Típicamente los cuadrilleros y a veces el contratista mismo viven o son originarios de las propias regiones de donde provienen los trabajadores que

---

<sup>6</sup> A sus funciones económicas en la regulación de la oferta y demanda de trabajo, se suman las conocidas funciones políticas de los intermediarios laborales como amortiguadores de conflictos, asociados con tareas de disciplina en el trabajo y de control social de la mano de obra. Lo anterior, a su vez, propició su desempeño como intermediarios culturales y *brokers* (Sánchez, 2012).

<sup>7</sup> El equipo del cuadrillero principal se compone de un cuadrillero segundo, un cuadrillero tercero y un apuntador que, como su nombre indica, debe llevar el registro del trabajo de cada jornalero ya que el pago es a destajo.

reclutan, muchas veces hablan en su propia lengua si se trata de indígenas, y algunos mantienen lazos de parentesco real o simbólico, lo que refuerza su prestigio (Sánchez, 2012). Esto permite comprender las formas como ejercen su poder frente a los trabajadores para asegurar el control político y social, en un contexto que se da fuera de sus comunidades de origen. Pese a que se trata de empresas modernas, altamente tecnificadas y conectadas con mercados globales, basan sus operaciones en relaciones de carácter paternalista a través de los distintos niveles de intermediación laboral; utilizan formas de trabajo coercitivas, propias de sociedades no-capitalistas, y hacen uso del enclaustramiento de los trabajadores temporales en campamentos, donde se limita su movilidad y son vigilados para que no “se fuguen”, a fin de asegurarse una mano de obra cautiva y barata.

El trabajo que realizan estos intermediarios inicia con el reclutamiento, cuando las empresas determinan fechas y cantidad de trabajadores requeridos. Llegado este momento, cada contratista da aviso a sus cuadrilleros –alrededor de 2 a 3 semanas antes de iniciar la temporada– para que estos comiencen la labor de enganche en sus comunidades y pueblos cercanos. Una vez cumplida esta etapa, se realiza el traslado de los trabajadores al enclave y su registro, tarea que resulta sumamente importante a fin de que aquellos que han sido trasladados hasta las regiones de trabajo no se escapen, pues las empresas han costeadado el transporte<sup>8</sup>. Así, las funciones de vigilancia de los cuadrilleros principian en este momento.

Desde que llegan a la zona de trabajo los jornaleros son trasladados a los campamentos<sup>9</sup> consistentes en espacios precarios que se encuentran ubicados en los terrenos de la empresa, muchas veces al lado de los campos de cultivo. Son propiedad privada de las empresas y comúnmente se encuentran cercados y vigilados por personal de la propia empresa - llamados “camperos” - algunos de los cuales se encuentran armados. A cada trabajador se les asigna una

---

<sup>8</sup> Aunque en la práctica, al acabar la temporada, cuando reciben su salario, descuentan a los trabajadores el costo del transporte.

<sup>9</sup> Los campamentos consisten en una serie de cuartos pequeños, vacíos, a veces con pisos de tierra y techos de lámina. Los trabajadores llevan desde sus pueblos algún tapete donde dormir y algunos trastes para cocinarse y comer. Baños y regaderas son colectivos y por lo regular insuficientes, comúnmente están sucios pues no cuentan con servicio de limpieza. Cuando se trata de matrimonios o de familiares cercanos se otorga un cuarto por familia.

habitación que deberá ser compartida con otros trabajadores, por lo regular del mismo pueblo o región, y los cuadrilleros pueden alojarse en esos mismos espacios.

El cuadrillero es la mano derecha del contratista, es el responsable de un grupo (cuadrilla) compuesto de 80 trabajadores organizados en 40 parejas y de su equipo de apoyo integrado por otros cuadrilleros, entre quienes también hay cierta división jerárquica del trabajo. Cada pareja, formada a veces por matrimonios o padre e hijo o hija, debe esmerarse por hacer más y mejor, pues de ello depende no sólo su ingreso y permanencia en la cuadrilla, sino el de toda la trama de intermediarios que controlan las cuadrillas. Para lograrlo, el cuadrillero, que conoce a todos los que trabajan con él, alienta al conjunto que dirige para obtener el máximo logro, apelando a la lealtad que supuestamente le deben los trabajadores por haberlos “invitado” a trabajar. En otro texto (Lara y Sánchez, 2015: 82-83) hemos analizado esta situación, como resultado de un juego velado por la relación paternalista de una figura que es al mismo tiempo padre y capataz, que anima a la vez que empuja y que, en el fondo, no ofrece solidaridad sino que actúa por conveniencia ya que sus ingresos dependen del rendimiento logrado por los miembros de su cuadrilla. Este juego remite al planteamiento hecho por Burawoy (1989) para explicar “el consentimiento en la producción”<sup>10</sup> que para el caso que estudiamos resulta sugerente el papel que otorga a algunos segmentos de la gerencia (*thinkworkers* de la producción) para crear ciertos arreglos informales con los trabajadores y generar reacciones competitivas entre ellos (Thompson, 1989). Así, mediante lo que él llama “juegos de realización”, el conflicto en lugar de dirigirse hacia la empresa se desplaza hacia los distintos grupos de trabajadores, impidiendo el desarrollo de una identificación de clase.

En un ambiente donde la lealtad entre trabajadores y cuadrilleros es fundamental, el clima de competencia entre los trabajadores en las temporadas altas es feroz y rompe cualquier asomo de adhesión, al punto que los propios trabajadores sancionan a quien no logra la cuota que se les exige, aún si se trata de algún familiar cercano. El sistema de pago a destajo es la espuela que garantiza la intensificación del trabajo y la competencia entre trabajadores, pero es apuntalado por el cuadrillero, quien de acuerdo con la fidelidad que

---

<sup>10</sup> Sus reflexiones sobre la experiencia están contenidas en su libro *Manufacturing consent changes in the labor process under monopoly capitalism*, publicado en 1979 por University Chicago Press, y editado en español en 1989.

ha obtenido de los trabajadores califica si estos tienen o no los “méritos” para seguir siendo parte de su cuadrilla y en ese sentido mantener el empleo.

Se trata de una trama de vínculos de carácter paternalista que recubre el conjunto de las relaciones laborales que van del patrón con sus mayordomos, de estos con los contratistas, de los contratistas con sus cuadrilleros y a su vez, de los cuadrilleros con los trabajadores. Esto resulta paradójico, tratándose de empresas altamente modernizadas e insertas en mercados globales. Sin embargo, de acuerdo con Lamanthe (2011), el paternalismo no es una reminiscencia del pasado, constituye una reactivación explícita y consciente de formas que son instrumentadas para servir a los intereses patronales. Morice (1999, citado por Lamanthe, 2011: 43), define a esta relación como compleja y ambivalente, en tanto que “asocia factores contradictorios como la imposición y la protección, la explotación y la distribución o la dependencia y la autonomía”. Plantea que es una relación profundamente manipuladora que se distancia del vínculo netamente jurídico y contractual, para basar la obediencia en la dignidad personal que confiere el respeto a la tradición (Lamanthe, 2011: 43-47).”

En el caso que analizamos, los trabajadores provienen de comunidades rurales, campesinas e indígenas, algunas de ellas gobernadas por usos y costumbres, donde la tradición mantiene fuertes los vínculos de paisanaje y familiaridad. Esto permite entender el tipo de lazos que sostienen los actuales sistemas de intermediación que operan en enclaves como el que analizamos y la sujeción que ejercen sobre los trabajadores.

## NORMATIVIDAD DEL TRABAJO Y DOMESTICACIÓN DEL TRABAJADOR

Sin duda, la apertura comercial que trajo consigo el Nafta ha ampliado los mercados, pero ha llevado a las empresas sonorenses a un proceso de reestructuración que les obliga a incorporar las normas necesarias para ingresar a los mercados globales<sup>11</sup>. Incluye la aplicación de “buenas prácticas agrícolas”, que consisten en reducir los riesgos de contaminación microbiológica y toxicológica. Dichas certificaciones comprenden las inspecciones relativas al

---

<sup>11</sup> Se trata del cumplimiento de los protocolos US-GAP, EURO-GAP, Tesco Nature’s Choice, Sanasica y México Calidad Suprema.

tipo de terreno y agua utilizados, plaguicidas y fertilizantes, e incluyen las prácticas de cosecha, selección, empaque, transporte y distribución. En el caso particular de las exportaciones destinadas a los Estados Unidos, este proceso se intensificó después del 11 de septiembre de 2001, cuando el gobierno de ese país instauró las Leyes contra el Bioterrorismo para reforzar el control fronterizo en la importación de alimentos (C. de Grammont y Lara, 2010).

Estas transformaciones han forjado una nueva cultura empresarial en los campos sonorenses y en el ámbito laboral que genera tendencias contradictorias: de un lado, busca aumentar la productividad y la intensidad del trabajo, y por el otro, necesita certificar la inocuidad, pero a la vez que las condiciones en las que trabajan sus empleados sean “socialmente responsables” (Haro, 2007; Lara, 2012). En realidad, estas últimas medidas responden más al interés de las empresas por preservar su imagen comercial que a una preocupación real por el bienestar de sus trabajadores (C. de Grammont y Lara, 2010). Confirma esta visión crítica el que –según el testimonio de los propios trabajadores–, la limpieza y servicios en la vivienda transitoria o en el campo, en varios casos sólo se limitan al momento de la inspección hecha por los organismos certificadores, pero regularmente las carencias persisten en los campamentos y campos de trabajo.

Para los trabajadores, estas nuevas regulaciones se han traducido en un mayor control y vigilancia en los espacios de trabajo y de vida. Son los cuadrilleros y sus ayudantes quienes, mediante un mecanismo de coacciones y emulación, se ocupan de hacer cumplir las normas de calidad en el trabajo acorde a los estándares internacionales. Sin embargo, la supervisión no se limita al espacio de trabajo, sino que se extiende a sus viviendas. En algunas empresas, empleados técnicos y cuadrilleros supervisan estrechamente a los trabajadores para que sean “higiénicos” y “se porten bien”, al tiempo que el ambiente laboral está invadido con letreros indicativos sobre “reglamentos de buenas prácticas agrícolas” que garantizan una atmósfera aséptica. A la vez, las empresas han recurrido a la figura de la “trabajadora social” (usualmente mujeres), quien es la responsable de velar por el cumplimiento de estas normas de higiene por parte de los trabajadores, lo que incluye el aspecto personal del trabajador o trabajadora (manos y uñas limpias, uso de zapatos y calcetines, pelo recogido, camisas o blusas de manga larga, prohibición de maquillarse y de usar aretes, pulseras o collares), y la vigilancia en sus espacios

de vida para mantener el orden y la disciplina en esos lugares<sup>12</sup>. El hecho de que sean mujeres no es una casualidad: mientras que contratistas y cuadrilleros intervienen en los espacios de trabajo a la manera que un padre enseña a su hijo las labores del campo, estas jóvenes juegan el rol de madres o maestras que dan las pautas de un comportamiento higiénico. Ellas no sólo supervisan la higiene personal y de los cuartos de los trabajadores; también se encargan que ningún trabajador permanezca en el campamento en horarios de trabajo si no es por algún problema de salud, en cuyo caso está obligado a ir a revisión. Es decir, buscan evitar el ocio y la desviación de una disciplina que se impone tanto en campos como en campamentos.

Lamanthe (2011) da cuenta de cómo el paternalismo sigue dos direcciones: por un lado, trata de “romper” los hábitos y comportamientos de una mano de obra reticente a inscribirse en el orden industrial y poco familiarizada con esas normas, estando más habituada a un comportamiento tradicional que tiene un carácter aleatorio y deja espacios de libertad y autonomía para el uso del tiempo. En segundo lugar, busca que los trabajadores interioricen la legitimidad y se perpetúe la dependencia hacia el patrón. Para explicar su funcionamiento plantea que este sistema se apoya sobre una trilogía relacional que supone el encerramiento, la vigilancia y la disciplina de los trabajadores, tal como lo analizan Murad y Zyberman (1976, citado por Lamanthe, 2011: 27) en su estudio sobre la “ciudad minera”, donde la domesticación del obrero se realiza a través de un conjunto de dispositivos que incluyen los reglamentos del taller, las amenazas de despido, la emulación y la competencia entre trabajadores. Pero también se extiende a la vida privada, siendo el alojamiento parte de este conjunto disciplinario, en tanto que funciona como espacio de secuestro, de moralización y de adiestramiento del cuerpo (*Ibid.* 29).

En nuestro estudio de caso vemos cómo se activan estos dispositivos y cómo el otorgarles alojamiento a los trabajadores constituye la clave para organizar la sumisión del asalariado.

---

<sup>12</sup> Estas *trabajadoras sociales* a veces acompañan a los cuadrilleros desde la fase de reclutamiento y representan nuevos filtros de selección e intermediación de las empresas, que manejan códigos administrativos, legales y burocráticos.

## CUANDO LA LIBERTAD SE CONVIERTE EN UNA TRAMPA

Ya desde el auge de la producción de vid hacia la década del setenta, las empresas sonorenses habían recurrido a sistemas de enganche y migración estacional de campesinos-jornaleros originarios de regiones rezagadas de los estados del sur, en un conocido mecanismo de abastecimiento temporal de mano de obra que iba y venía desde sus pueblos de origen, situación que se reproducía en la mayor parte de los enclaves de agricultura intensiva (Lara y C. de Grammont, 2010; Sánchez y Saldaña, 2010). Luego, esos mismos trabajadores dejaron de regresar a sus comunidades e iniciaron ciclos de migración circular por diversas zonas de agricultura empresarial en el noroeste del país. No obstante, a lo largo de los años ochenta, al intensificarse la crisis de los pequeños productores tradicionales, estos empezaron un proceso de asentamiento en torno a los campos agrícolas, lo que inauguró una nueva modalidad de relación empresas/trabajadores.

Así, a principios de la década del noventa, el poblado de Estación Pesqueira en el corazón mismo de la zona productora de uva de mesa en Sonora<sup>13</sup>, sufrió un brusco salto demográfico desde 639 habitantes en 1990 a 2.358 habitantes cinco años después (Inegi, 2005). En 2010 la población había crecido a 5.699 habitantes (Inegi, 2010), y ya existía una segunda generación nacida en el nuevo asentamiento. Esta población, predominantemente indígena, fue construyendo con sacrificios, nuevos espacios de trabajo y de vida, consiguiendo mejores condiciones para negociar su contratación, sin verse obligados a vivir en los campamentos dentro de las propiedades de las empresas, como lo expresan claramente los testimonios de estos pobladores (Lara, 2008). Sobre todo, en las temporadas de alta demanda (poda, raleo y cosecha) tenían mayor margen de decisión para optar por el tipo de empresas donde mejor les convenía trabajar, sea porque la paga fuera mayor o porque las condiciones de trabajo fueran más atractivas, situación que reforzó un sentimiento de autonomía. Algunos de ellos lograron, incluso, dejar el trabajo como jornaleros para laborar como albañiles en el mismo poblado o en la

---

<sup>13</sup> Estación Pesqueira conserva el nombre de una estación de ferrocarril de principios del siglo XX donde se embarcaba trigo y ganado producido en la región para enviarse hacia el centro del país. Se encuentra aproximadamente a 50 km de Hermosillo, capital del estado de Sonora y pertenece al municipio de San Miguel Horcasitas. Es el centro de la región Pesqueira-Costa de Hermosillo, principal productora de uva de mesa del país.

ciudad de Hermosillo, a la vez que las mujeres se empleaban como trabajadoras domésticas o en las maquiladoras. Esta autonomía permitió a algunos poner una tienda de víveres o dedicarse a otras actividades comerciales, entre las que destacan las “cuarterías” que son espacios para hospedar trabajadores temporales, construidos en sus propios terrenos, lo que con frecuencia se combina con el servicio de comida, lavado de ropa y otros negocios, a un módico precio. Algunos compraron una camioneta y se iniciaron en el negocio del “raiteo”<sup>14</sup>, es decir, transportan a los trabajadores hacia las empresas y los regresan a sus casas. De este modo, en torno a los *raiteros* se han sentado las bases de una peculiar “industria de la migración” (Hernández, 2012) que se encarga de promover la llegada de trabajadores desde sus regiones de origen, su alojamiento, comida y traslado a los campos (Lara, 2008; Lara y Sánchez, 2015).

Al cabo de una década de haberse iniciado el asentamiento de jornaleros y este sistema de *raiteo*, el crecimiento demográfico y la evolución de nuevas formas de relación con las empresas crearon la expectativa de que el sistema tradicional de enganche estaba siendo desplazado por la presencia de un contingente importante de trabajadores establecidos en la región, disponible todo el año y todo el tiempo para atender la demanda a lo largo de todo ciclo productivo (*ibid*). Incluso, parecía perfilarse la conformación de un mercado interno de trabajadores que poco a poco habrían alcanzado una importante especialización y estabilidad en las empresas. Pero esto no sucedió así ya que progresivamente la contratación directa fue desapareciendo y también el margen de negociación que habían logrado. Nuestra hipótesis al respecto es que, si bien en sus inicios este sistema tuvo ventajas para las empresas porque les evitaba hacerse cargo del traslado y alojamiento de los jornaleros y les proporcionaba una mano de obra adiestrada en las diferentes tareas del ciclo productivo, a la larga resultó contraproducente. La libertad que les otorgaba a los asentados vivir fuera de los espacios de trabajo (los campamentos) les daba márgenes de libertad para decidir cuándo y dónde trabajar, de establecer sus propios ritmos de trabajo y de ocio, y de romper el control que ejercen sobre de ellos las empresas (Lara y Sánchez, 2015).

Surgió entonces una nueva modalidad de intermediación laboral, pues los mayordomos a cargo de los campos propiciaron que los *raiteros* reclutaran a los jornaleros asentados y cubrieran sus necesidades de mano de obra “a

---

<sup>14</sup> Viene del inglés *ride* modificado al español de México como “raite”.

pedido”. De esta manera iniciaron, por su parte, un proceso de reclutamiento “a distancia”, pues cuando va a iniciarse la temporada de cosecha llaman a los paisanos de sus pueblos de origen para que lleguen a trabajar, encargándose de ofrecerles alojamiento y comida. Cabe mencionar la existencia de algunos flujos de trabajadores temporales que ya conocen la región y el trabajo a realizar y llegan “por su cuenta”, es decir, no pasan por la intermediación de algún tipo de agente para llegar a Pesqueira, no obstante, sí lo requieren para tener acceso al trabajo.

Si bien los *raiteros* sólo aportan la mano de obra que los mayordomos de los campos les solicitan, no participan de la organización de las tareas de campo, pero sí se comprometen a que los trabajadores que llevan van a ser leales al mayordomo, cumpliendo las labores indicadas, al ritmo que se les exige. Además, los trabajadores que aportan a las empresas, por lo regular, ya se encuentran adiestrados en la mayor parte de las tareas del proceso productivo. Entonces, la pregunta obligada es: ¿por qué trasladar a miles de trabajadores temporales cuando existe una mano de obra ya asentada y experta en las labores de este cultivo? Hoy en día, vemos que la puesta en marcha de las normas de calidad y certificación arriba mencionadas moviliza con prioridad a trabajadores migrantes temporales.

Las empresas combinan diferentes estrategias: por un lado, recurren a la población asentada para la realización de labores cotidianas que no requieren un uso intensivo de mano de obra. Por otro, en cambio, prefieren a los trabajadores migrantes temporales a quienes mantienen cautivos en sus campamentos para asegurarse que lleven a cabo las tareas intensivas de las cuales depende el éxito de la empresa, principalmente poda, raleo y cosecha.

El campamento es un territorio de ambigüedad social e institucional, pues aparenta ser espacio de alojamiento gratuito para los trabajadores; sin embargo, es lugar de encierro del que no pueden salir libremente hasta no haber cumplido con el “contrato” moral que han establecido con el contratista o con sus cuadrilleros. Para ello existe el “campero”, personaje obscuro que alerta sobre cualquier movimiento que dé la sospecha de un intento de fuga. De cualquier modo, aún si las puertas de los campamentos estuviesen abiertas la fuga tiene fuertes costos económicos y sanciones sociales. Primero, porque es muy grande la vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores al estar a más de mil kilómetros de distancia de sus pueblos de origen y sin recibir su paga hasta que acaben el “contrato”, por lo que más les vale quedarse. Segundo, porque escaparse se traduce en una traición hacia el

contratista o el cuadrillero, la cual será pagada duramente con la sanción de los miembros de su comunidad y hasta de su familia. Como lo analiza Décosse para el caso de los trabajadores agrícolas que van a Francia a través de los contratos *Office des Migrations Internationales* (OMI)<sup>15</sup>: “la deuda es económica pero también, o incluso antes que todo, moral” (2015: 271).

En nuestro caso, la vulnerabilidad de estos trabajadores y la situación de inequidad en la que participan en el mercado de trabajo no se derivan de una condición de extranjería en términos de ciudadanía. Lo paradójico es que son extranjeros en su propio país porque son migrantes, pobres y muchas veces indígenas. Tampoco puede decirse que se trate de trabajadores en una situación de esclavitud, pues aparentemente la elección de ir a trabajar en los campos de uva de Sonora ha sido una decisión libre y consciente. Incluso, para muchos no es la primera vez que van y, en ese sentido, saben muy bien a lo que van. No obstante, el escenario se parece mucho al que describe Décosse porque al igual que si fueran extranjeros están obligados a vender su fuerza de trabajo en las condiciones que dictan las empresas para poder subsistir, y estar agradecidos de “ser los elegidos” porque podrán tener algún ingreso, imposible de obtener en sus lugares de origen (*ibid*). Es por esta razón que Décosse habla de “trabajo no-libre”, y en efecto lo es, en tanto que aún si hay la decisión de ir a trabajar a esos enclaves, esta se encuentra constreñida por la extrema pobreza y la falta de alternativas laborales. También es “trabajo no-libre” porque se limita su movilidad no sólo por el encierro en los campamentos sino porque se les retiene su salario, porque se ven obligados, muchas veces, a limitar sus gastos de comida y manutención en tanto no cuentan con la paga de los días trabajados hasta que el cuadrillero recibe el orden de que ha terminado “el contrato”, un contrato que en realidad es verbal lo que se presta a la manipulación y a la usura.

El encierro y sujeción de estos trabajadores durante los periodos en que son “contratados” les garantiza la disciplina necesaria para incrementar productividad, asegurando a la vez que las normas de calidad sean respetadas. En ese sentido, la libertad lograda por los asentados se ha convertido en una trampa en el mercado de trabajo, que los coloca en desventaja en un

---

<sup>15</sup> Se refiere a los contratos de trabajadores agrícolas temporales que son reclutados a través de la Oficina de Migraciones Internacionales de Francia, creados desde 1946 en ese país para llevar trabajadores migrantes originarios principalmente de Marruecos (véase Décosse, 2015).

capitalismo usurero o “de parias”, como lo señala Lamanthe (2011: 51) aludiendo a la obra de Weber<sup>16</sup>, donde la búsqueda de la ganancia hace uso de cualquier método: préstamos a intereses, explotación de las habilidades del otro, botín, usura, y en este caso, encierro, retención de salarios, y métodos paternalistas de gestión de la usura.

## CONCLUSIONES

De acuerdo con Castles, el racismo es el mecanismo de diferenciación que se convierte en una forma efectiva de hacer entrar al mercado de trabajo en condiciones de desigualdad a ciertos trabajadores, pero “la diferenciación no tiene que estar basada en un estatus legal discriminatorio, como lo estaba en la esclavitud o con los trabajadores bajo contrato. Una combinación de vulnerabilidad económica y de prejuicio étnico o racial también pueden derivar en inequidad” (2013: 14). De su lado, Bales menciona que hoy en día la esclavitud es ilegal en todo el mundo, por eso “cuando se compran esclavos en la actualidad no se pide un recibo o un documento de propiedad, pero se adquiere el control sobre esos esclavos y se utiliza la violencia para mantenerlo”. Más adelante agrega que el problema no es si ellos “son del color adecuado para ser esclavos” sino si “son lo bastante vulnerables para esclavizarlos” (2000: 6-12).

En ese sentido, lo que encontramos y hemos tratado de mostrar en este artículo es la manera como se construye su vulnerabilidad social para colocar a los trabajadores en situación de no-libres (*un-free labor*), sobre lo que se sustenta el beneficio de las empresas y de toda una cadena de intermediarios laborales que ganan a costa de su esfuerzo. Sin duda, las razones estructurales están en la pobreza en todos sus niveles materiales y sociales, es decir, en la acumulación de carencias que los obliga a migrar al interior de su propio país para encontrar empleo.

Bales (2000) comenta al respecto que las formas tradicionales de vida y subsistencia han sido sacrificadas en aras del beneficio rápido de los cultivos industriales. “La modernización y la globalización de la economía mundial han

---

<sup>16</sup> Plantea que Weber (1991) distinguía distintas formas de capitalismo en el seno de una gran línea de ruptura - el capitalismo irracional y el racional - siendo que el capitalismo de parias se inscribe en el primero.

hecho añicos tanto a esas familias como a la agricultura de subsistencia y de pequeña escala que constituía su medio de vida” (: 14). En ese sentido agrega que por primera vez en la historia, hay una superabundancia de esclavos potenciales. Pero, a diferencia de otras épocas, donde se compraba de por vida a dichos esclavos, hoy casi todos son temporales, porque a las empresas no les resulta costeable mantenerlos cuando no son de utilidad inmediata.

Lo que aquí nos ha interesado mostrar no son las causas estructurales de esa vulnerabilidad, sino la manera como intervienen los métodos paternalistas de gestión de la fuerza de trabajo para sacar provecho de esa vulnerabilidad. Analizar, como lo ha hecho Morice (1999) y Lamanthe (2011), el carácter manipulador de los métodos paternalistas que ponen en práctica los distintos intermediarios y que oscila entre dos tipos de comportamiento - la infantilización y la responsabilización - de un lado castiga las faltas y no tiene más salida que el control a través de la violencia, y de otro lado trata de responsabilizar al obrero para que él mismo garantice el orden industrial o familiar mediante la prudencia, la moderación, la temperancia, etc. (Morice, 1999: 146-147). En ese sentido, dice Lamanthe (2011), el paternalismo constituye un “proceso de domesticación” (: 33). En efecto, lo que encontramos en los campos de producción de uva de mesa en Sonora y que hemos planteado aquí, es este doble discurso que se materializa en prácticas. Las formas como cuadrilleros y contratistas despliegan una retórica que responsabiliza a los trabajadores para implementar las “buenas prácticas agrícolas”, como parte de un vínculo de lealtad con ellos y en este sentido con las empresas. Pero, al mismo tiempo, los empujan a intensificar los ritmos de trabajo de tal forma que muy seguido ello conduce a violar esas normas, particularmente en lo que se refiere a la “responsabilidad social”. Lo mismo pasa en los espacios de vida, donde la trabajadora social busca instaurar el orden y la higiene de los campamentos con mensajes, verbales y escritos, que apelan a mantener la limpieza de los espacios y de las personas, a restringir el consumo de alcohol y de drogas que puedan conducir a la violencia, a la manera como se maneja un internado de niños, es decir, infantilizándolos. Sin embargo, la falta de servicios e infraestructura, el hacinamiento en los cuartos, la pobreza extrema y la competencia entre cuadrillas en los campos de trabajo, genera muy seguido explosiones de rabia que derivan en conflictos severos.

Un tema que no hemos desarrollado en este texto son las estrategias de resistencia de los trabajadores. Si bien son pocos los márgenes de libertad, el hecho de que los trabajadores respondan y “se acomoden” a dichos métodos paternalistas no significa del todo una renuncia a las distintas maneras como se

construye su vulnerabilidad. De ahí las “fugas” de los campamentos; por ejemplo, aquellos que van apoyados por el Sumli, cuando el contratista da el aviso de que el trabajador ha llegado a Sonora (es decir que no se bajó antes del autobús) y ha iniciado labores, el programa les hace un depósito bancario de 1.200 pesos. Si el trabajador considera que las condiciones de trabajo y de vida son demasiado negativas, aprovecha este recurso monetario para escaparse y buscar trabajo en otro lado. Esto lo pueden hacer aquellos que ya conocen bien el lugar, que tienen familiares o paisanos asentados y que están dispuestos a infringir las relaciones de lealtad con los contratistas y cuadrilleros. De hecho, cabe mencionar, que si un grupo de trabajadores regresa a su pueblo y habla mal del contratista o del cuadrillero que los llevó, hace que este pierda su legitimidad. También está un suceso extraordinario, ocurrido durante la vendimia de 2014, cuando una cuadrilla incendió un autobús para exigir al contratista que los devolviera a su lugar de origen si no se cumplían los términos acordados con él<sup>17</sup>. En ese sentido, es evidente que también hay un juego de poder que coloca en una situación de fragilidad a los intermediarios.

Igualmente, podríamos considerar que el asentamiento de los trabajadores que antes eran migrantes constituyó una estrategia de “fuga” para construir la libertad de quienes antes llegaban enganchados, situación que a la larga los ha colocado en desventaja frente a los trabajadores temporales. O el hecho de que muchos de los que se escapaban de los campamentos lo hacían para cruzar la frontera, habiéndose ahorrado el costo del traslado desde sus pueblos hasta Sonora. Seguramente, este juego de tensiones, entre la búsqueda de libertad por parte de los trabajadores y de sujeción de las empresas está en el centro de la reactivación de los métodos paternalistas de gestión de la fuerza de trabajo en empresas modernas, conectadas con los mercados globales, cuya competitividad descansa en el uso de una mano de obra colocada en situación de trabajo no-libre.

---

<sup>17</sup> El contratista prefirió pagar el regreso de todos esos trabajadores originarios de Chiapas —a los que por supuesto no volvió a contratar— antes que lidiar con los jornaleros “rebeldes” dentro de los campamentos. El evento no trascendió a la prensa local, pero era parte de los rumores constantes que pudimos recoger en el trabajo de campo en Pesqueira.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bales, K. (2000). *La nueva esclavitud en la economía global*. Madrid: Siglo XX España Editores.
- BBVA (2015). *Anuario de migración y remesas*. México: Fundación Bancomer-Segob.
- Burawoy, M. (1989 [1979]). *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- C. de Grammont, H. y S. M. Lara (2010). "Restructuring and standardization in Mexican horticulture: consequences for labour conditions", *Journal of Agrarian Change*, 10 (2): 228-250.
- Castles, S. (2013) "Migración, trabajo y derechos precarios: perspectivas histórica y actual", *Migración y desarrollo*, 11 (20): 8-42.
- Décosse, F. (2015). Migración circular, (in)movilidad laboral y *unfree labor*. Una reflexión a partir del caso de los contratos OMI en Francia. *Los programas de trabajadores agrícolas temporales. ¿Una solución a los retos de las migraciones en la globalización?*, M.J. Sánchez y S.M. Lara (coord.). México: IIS-UNAM: 259-283.
- Haro Encinas, J. (2007). "Globalización y salud de los trabajadores. Jornaleros agrícolas y producción de la uva en Pesqueira, Sonora". *Región y Sociedad*, XIX (40): 73-105.
- Hernández, R. (2012). "La industria de la migración en el sistema migratorio México-Estados Unidos", *Trace*, n. 61: 41-61.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Inegi) (2010) Censo Nacional de Población y Vivienda 2010. Resultados Definitivos. [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx) Consulta en línea 1 de junio de 2015.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Inegi) (2005). Sonora. Marco Geoestadístico Municipal. II Censo de Población y Vivienda 2005.
- Lamanthe, A. (2011). *La metamorphoses du paternalisme. Histoire, dynamiques et actualité*. Paris: CNRS-Editions.
- Lara, S. M. (2008) Control del espacio y territorialidad en las migraciones rurales: En Pablo Castro (coord.). *Dilemas de la migración en la sociedad postindustrial*. México: Porrúa-UAEM-UAM/I.
- Lara, S. (2012). Asentamientos de Poblaciones Indígenas Permanentes en torno a Zonas Agroindustriales. Avances de Investigación Proyecto I+D+i CSO2011-28511, México: Documento Interno.

- Lara, S.M. y K. Sánchez (2015). En búsqueda del control. Enganche e industria de la migración en una zona productora de uva de mesa en México. En: Alberto Riella y Paola Mascheroni, (coords.). *Empleo rural y asalariados agrícolas en América Latina*. Montevideo : Clacso - DS/FCS/Universidad de la República : 73 :94.
- Morice, A. (1999) *Recherches sur le paternalisme et le clientélisme contemporaines: méthodes et interprétations*. Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches, Ehess.
- Murad L. y Zylberman, P. (1976) *Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré. Villes-usines, habitat et intimités aux XIX siècle*. Paris: Éditions Recherches.
- Sagarpa (2010). Anuario de la Producción Agrícola de México. México. <http://www.siap.gob.mx/portales-estatales-ocidrus/>. Consulta en línea 20 de diciembre de 2014.
- Sánchez, K. (2012). “Un enfoque multidimensional sobre los intermediarios laborales en el medio agrícola”. *Política y Sociedad*, 49 (1): 73-88.
- Sánchez, K. y Saldaña, A. (2015). “Vámonos a Sonora”. Ejército (Agro) Industrial de Reserva en Puebla y Morelos para la uva de mesa. En K. Sánchez (coord.) *Diversidad cultural, Territorios en disputa y Procesos de subordinación. Reflexiones desde la antropología*. Cuernavaca: UAEM: 113-142.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2012). “Beneficiarios MLSA 2012”, Base de datos del Subprograma de Movilidad Laboral Interna del Servicio Nacional de Empleo, México.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2014). “Beneficiarios MLSA 2014”, Base de datos del Subprograma de Movilidad Laboral Interna del Servicio Nacional de Empleo, México.
- Thompson, P. (1989) *The nature of work. An introduction to debates on the labor process*. Londres: Mac-Millan Education LTD.
- Vázquez Villanueva, Nora (2011), *Asociación Agrícola Local de Productores de Uva de Mesa. Modelo de la Agricultura Moderna en México en el Siglo XXI*. México: IICA.
- Weber, M. (1995) [primera edición 1922] *Économie et Société, Tome I. Les catégories de la sociologie*. Paris: Pocket, coll. Agora Les Classiques.

Lara Flores Sara María, Sánchez Saldaña Kim (2017), Paternalismo y trabajo no-libre en un enclave agrícola de México, *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*, II (4). Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/317/>