

Clientelismo en los agronegocios de Ecuador: empresarios y trabajadores rurales

Luciano Martínez Valle
FLACSO-Ecuador

Abstract: Clientelism in Agribusinesses in Ecuador: Bussinessmen and Rural Workers

The expansion of agribusiness in the Ecuadorian highlands has implied important changes in social relations in the territories where it has been implemented (Provinces of Cotopaxi, Imbabura and Pichincha). The most outstanding change has been the massive proletarianization of peasant families' labour close to the capitalist companies of flowers, broccoli and vegetables, products oriented to the external market. In this article, we focus on the analysis of the specificity of relations between workers and employers, marked by the conservation and recreation of clientelist relationships adapted to the operation of a specific territorial labour market. This reflection emphasizes two crucial aspects: the incomplete process of proletarianization of the workforce that facilitates the reproduction of clientelist mechanisms between employeres and workers and the effects that this relationship has on the levels of organization of the rural labor force. *Key Words*: Agribusiness, clientelism, social field, rural organization.

Resumen:

La expansión del agronegocio en la sierra ecuatoriana ha implicado importantes cambios en las relaciones sociales en los territorios donde se ha implantado (Provincias de Cotopaxi, Imbabura y Pichincha). El cambio más notable ha sido el masivo proceso de proletarianización de la mano de obra de las familias campesinas cercanas a las empresas capitalistas de flores, de brócoli y hortalizas, productos orientados al mercado externo. En este artículo, nos concentramos en el análisis sobre la especificidad de las relaciones entre trabajadores y empresarios, marcada por la conservación y recreación de relaciones clientelares adaptadas al funcionamiento de un específico mercado de trabajo territorial. Esta reflexión hace énfasis en dos aspectos cruciales: el incompleto proceso de proletarianización de la mano de obra que facilita la reproducción de mecanismos clientelares entre empresario-trabajador y los efectos que esta relación tiene en los niveles de organización de la mano de obra rural. *Palabras clave*: Agronegocio, clientelismo, campo social, organización rural.

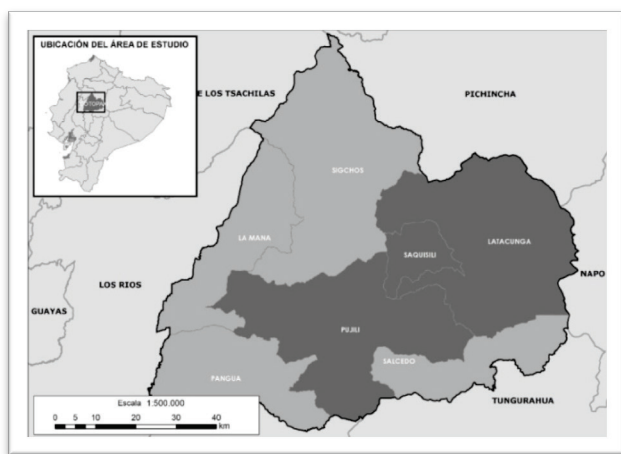
Introducción

Las modificaciones experimentadas por los territorios rurales desde fines del siglo XX, muestran, por un lado, el alargamiento del campo social, en el sentido de que muchos de los fenómenos que afectan a las familias y productores no responden a una dinámica endógena y, por otro, que se enraízan nuevas dinámicas capitalistas vinculadas al mercado externo, una de cuyas manifestaciones más evidentes es la expansión del agronegocio. En el caso ecuatoriano es llamativo el crecimiento relativamente reciente (desde los años ochenta del siglo pasado) de las empresas de flores, brócoli y hortalizas en territorios donde antes predominaban haciendas lecheras modernizadas, rodeadas de comunidades indígenas y campesinas.¹ La expansión del agronegocio conllevó, por supuesto, importantes cambios en las relaciones sociales que caracterizaban estos territorios. Al igual que lo que sucede actualmente en Latinoamérica, donde la implementación de políticas neoliberales ha incrementado el proceso de proletarianización del campesinado (Kay, 2015), en el caso ecuatoriano, el cambio más notable fue el masivo proceso de proletarianización de la mano de obra de las familias cercanas a las empresas capitalistas de flores, en un primer momento, y posteriormente de brócoli y hortalizas, productos orientados al mercado externo. Territorialmente este proceso afectó a las provincias de Imbabura, Pichincha y Cotopaxi, ubicadas en la parte centro-norte de la sierra ecuatoriana, donde recientes estudios muestran los cambios que afectan a las familias campesinas y, en especial, a la mano de obra rural (Martínez Valle, 2015; Yumbla Mantilla, 2015).

En este artículo nos centramos en el análisis sobre la especificidad de las relaciones entre trabajadores y empresarios circunscritas a los territorios donde se encuentran los agronegocios. Esta reflexión hace énfasis en dos aspectos cruciales: el incompleto proceso de proletarianización de la mano de obra que facilita la reproducción de mecanismos clientelares entre empresario y trabajador; y los efectos que esta relación tiene a nivel de organización de la mano de obra rural. Partimos de la hipótesis de que, en estos territorios rurales, las familias campesinas, al no haber sido completamente despojadas de sus parcelas, generan condiciones para la proletarianización de una parte de la mano de obra familiar compuesta por los jóvenes de ambos sexos. De esta forma, también se crean las condiciones objetivas para que las empresas se aprovechen de este excedente de mano de obra que anteriormente migraba a las ciudades. Las ventajas obtenidas por las empresas (mano de obra barata *in situ*) son ampliadas por la reproducción de mecanismos clientelares que finalmente se convierten en un obstáculo para la consolidación de organizaciones sociales que puedan responder a las demandas y necesidades actuales de los asalariados rurales. Aunque existe una importante literatura sobre la producción de flores, no se ha profundizado sobre la presencia e influencia actual de estas modalidades clientelares en el control de la mano de obra rural, ni tampoco sobre las consecuencias sobre los trabajadores rurales a nivel organizativo.

Este trabajo se basa en una investigación realizada en la Provincia de Cotopaxi en 2012 (Martínez Valle, 2015) y en la revisión bibliográfica de varios trabajos anteriores realizados tanto en la Provincia de Imbabura (Korovkin, 2003) como en la de Pichincha (Mena, 1999; Gaselin, 2001; Lyall, 2013). En la investigación de campo se aplicaron 94 encuestas en hogares de trabajadores de flores, distribuidas en cinco parroquias del Cantón Latacunga y 88 encuestas en hogares de trabajadores de brócoli, distribuidas en dos parroquias del Cantón Latacunga y una del Cantón Pujilí. Se realizaron además entrevistas y grupos focales a trabajadores de flores y brócoli, así como también a actores claves del territorio, como autoridades y presidentes de Juntas parroquiales.

Mapa 1. Zona de investigación



Elaboración: Diana Calero, FLACSO.

Los efectos sociales de la modernización capitalista sin reforma agraria

Una de las características notables de los territorios actualmente orientados a la producción de flores y hortalizas para el mercado mundial es que no se vieron mayormente afectados por los procesos de reforma agraria implementados en Ecuador durante los años sesenta y setenta del siglo pasado. Los hacendados lograron retener sus propiedades ubicadas en las fértiles tierras de los valles interandinos y orientarlas hacia la producción de leche. Aunque este proceso no era nuevo, pues se venía gestando desde principios del siglo XX, se logró eliminar las relaciones precarias, en especial la presión interna de los huasipungueros a través de lo que se ha denominado como iniciativa terrateniente o vía junker (Murmis, 1978), que radicó principalmente en otorgar las parcelas que ocupaban las familias campesinas, conservando la mejor tierra ubicada en los valles interandinos.² El paso hacia la ganadería supuso una disminución de las necesidades de mano de obra, pero de ninguna manera una drástica ruptura con las comunidades que rodeaban a las haciendas. A pesar de que una parte

importante del excedente laboral tuvo que emigrar fuera del territorio y dedicarse a otras actividades, una parte de esta mano de obra suplió las necesidades de fuerza de trabajo de los nuevos hacendados capitalistas. Ese modelo siguió funcionando hasta fines del siglo XX y ya por los años ochenta, se instalaron las primeras florícolas en los espacios ocupados por las haciendas lecheras. Dado que se trata de explotaciones que no ocupan mayores extensiones de tierra no ejercieron presión sobre las parcelas ocupadas por los campesinos.³ Aunque no existe un estudio sobre quiénes son los dueños de las empresas de flores o de hortalizas, seguramente existe una compleja y articulada red de empresarios compuesta por ex hacendados, capital extranjero, ex ministros y altos funcionarios de gobierno, dueños de bancos y de cooperativas de ahorro y crédito, entre otros. Esto indicaría que en el espacio capitalista rural se generó una nueva demanda de tierra, donde la hacienda tradicional ya no es protagonista.

Lo interesante de este proceso de modernización capitalista es que los campesinos no fueron completamente expropiados de sus parcelas y continuaron ocupando los espacios marginales (tierras altas, sin riego o de poco valor agronómico) bastante próximos a las haciendas modernizadas y más tarde de las agroindustrias de flores y hortalizas. En estos territorios, entonces, se desarrollaba una proximidad territorial, dentro de la cual, existía una proximidad física o geográfica entre minifundios y empresas capitalistas, pero no una proximidad social (Torre & Beuret, 2012) pues se había roto con el proceso de reforma agraria de los años sesenta. El nuevo impulso de la agricultura de exportación de flores y hortalizas bajo la modalidad de invernaderos facilitó la reconstrucción desigual de una proximidad social en la medida en que los empresarios podían utilizar la mano de obra disponible en el territorio, ubicada en las familias de pequeños campesinos o comunidades bastante cercanas a las empresas.

La proximidad social o proximidad organizada tal como la definen Torre y Beuret (2012) implica además una “lógica de pertenencia y una lógica de similitud” (p. 12) que en este caso no se cumplen, pues se trata de la proximidad de dos actores o agentes completamente diferentes: los empresarios y los trabajadores, ubicados en situaciones polares desde la perspectiva de las relaciones sociales de producción.⁴ Sin embargo, desde la perspectiva territorial, la existencia de una mano de obra excedente en las unidades campesinas, constituía un elemento importante para la rentabilidad económica de las empresas capitalistas. Disponer de una mano de obra barata sin necesidad de trasladarla de otros lugares y sin preocuparse mayormente por la reproducción social de la misma, en tanto que todavía pertenecían a familias minifundistas, era una ventaja comparativa que sin duda sedujo a la inversión capitalista en estos territorios (Martínez, 2015).

Vale la pena explorar también la propuesta de Marx (1975) acerca de la subsunción formal y real del trabajo al capital. En el caso de los trabajadores que son contratados por los agronegocios, habría que considerar las especificidades de la vinculación salarial. En términos generales se da un proceso de subsunción real del trabajo al capital cuando (a) existe una completa subordi-

nación del proceso laboral al capital, (b) se genera plusvalía relativa, (c) se busca la productividad del trabajo, y (d) la mayoría de los trabajadores no disponen de medios de producción. Esta situación incluye no solo a los trabajadores sin tierra sino también a los asalariados con nadiel (Lenin, 1974), que en nuestro caso corresponde a las familias minifundistas de las comunidades cercanas a los agronegocios. En cambio, no corresponde totalmente para el caso de los trabajadores de las comunidades ubicadas en las partes altas y que se vinculan solo ocasionalmente con los agronegocios. En este caso, en la medida en que todavía disponen de tierra que les permite al menos obtener un nivel de autosubsistencia, estaríamos en presencia de proceso de subsunción formal o de un proceso inacabado de subsunción real del trabajo al capital. De esta forma, existiría una sólida base para la recreación de relaciones clientelares, especialmente con los trabajadores que solo mantienen relaciones salariales temporales o transitorias con los agronegocios, mientras que con el resto de asalariados la relación capital-trabajo aparece más diáfana a través del mercado de trabajo que se ha desarrollado en este territorio. Además, hay que mencionar que estos trabajadores ocasionales pertenecen a comunidades indígenas, donde el factor étnico constituye un elemento más que puede coadyuvar a la reproducción de relaciones clientelares.

La dirección del proceso productivo se ejerce a través del empresario capitalista, sobre un conjunto de asalariados para nada homogéneos, ni desde el punto de vista objetivo (subsunción real no acabada) ni subjetivo (indígenas con nadiel). El capitalismo agrario no encuentra en estos territorios una fuerza de trabajo completamente libre, es decir desposeída totalmente de medios de producción u obstáculos que interfieran en su transformación en mercancía en el mercado de trabajo. Esta situación tiene evidentes implicaciones tanto en las modalidades de reclutamiento de la mano de obra como a nivel de organización de los trabajadores, tal como analizaremos más adelante. Los agronegocios se han adaptado a las condiciones estructurales existentes en el territorio, especialmente en lo que se refiere a la mano de obra y a las condiciones específicas de reproducción de la misma.

La subsistencia de mecanismos de acceso y control de la mano de obra

En este trabajo se aborda la noción de clientelismo rural en el sentido de la práctica de relaciones no capitalistas entre hacendados y trabajadores rurales, que son de vieja data y que han caracterizado las formas de vinculación laboral, especialmente en los territorios andinos de Ecuador. Si bien en América Latina existe una abundante literatura sobre el clientelismo en su vertiente política en tanto mecanismo de captación de votos (Combes y Vommaro, 2012; Vommaro y Combes, 2016;), en este trabajo nos centramos en el análisis de las relaciones clientelares como una modalidad de control de la mano de obra en el mercado de trabajo rural. Esta perspectiva no ha sido utilizada en los análisis sobre el mercado de trabajo que privilegian la dimensión economicista de la

oferta y la demanda de mano de obra. Las relaciones clientelares han sido formuladas desde una perspectiva antropológica como relaciones de reciprocidad desigual, incorporando los elementos del don y contradón formulados por Mauss (2001). Estos vínculos han sido estudiados tanto en sociedades campesinas mediterráneas (Li Causi, 1975; Littlewood, 1979), en el sudeste asiático (Scott, 1972), como en América Latina (Kay, 1980). La mayoría de estos autores definen esta relación como patronazgo, “una característica directamente vinculada a las relaciones agrarias de producción,” (Littlewood, 1979, p. 152) que abarcaría la relación patrón-cliente, pero disienten mucho en cuanto al contenido social y económico del término. En efecto, Kay (1980), por ejemplo, critica la acepción de las relaciones patrón-cliente en una triple perspectiva: (a) esconde o encubre las relaciones de explotación, (b) se presentan como una alternativa a los análisis de clase, y (c) consolidan el poder político de la clase dominante. En su análisis, termina señalando:

... las relaciones patrón-cliente son cuestionables y condenables porque obstaculizan o impiden la formación de organizaciones de clase de los campesinos, el desarrollo de una verdadera conciencia de clase entre los campesinos y una acción política por parte de los campesinos que esté dirigida contra el sistema de explotación y dominación (p. 763).

La crítica que realiza Kay (2015) de la visión antropológica de Wolf (2012) (intercambio desigual donde el patrón sale perdiendo) y de la economía moral de Scott (1977) (la visión subjetiva de la explotación como aspecto únicamente moral) es pertinente y abre una importante pista de investigación para comprender lo que esconde la aparente relación de reciprocidad entre patrón y cliente y el efecto negativo en torno a la organización de los trabajadores. Aunque nuestro análisis ya no se centra en la relación patrón-campesino, puesto que estos territorios experimentaron desde la mitad de siglo pasado un progresivo proceso de descampesinización (Martínez Valle, 1980), se trata, como hemos señalado, de asalariados que provienen de familias que mantuvieron lazos de trabajo en la época de hacienda, donde se practicaban relaciones clientelares.

Más recientemente, otros autores, analizando el caso europeo mencionan también la presencia de una relación paternalista que incide sobre la determinación de los salarios y que constituye un freno a la presencia de sindicatos (Blanc, Aubert y Detang-Dessendre, 1999). Como lo señalan estos autores, esta relación beneficia doblemente a las empresas: disminuye el costo de la mano de obra y se desarrolla una fuerte implicación de los trabajadores con la empresa (p. 38). El paternalismo, al parecer estuvo vigente en el caso francés hasta mediados de los años ochenta, especialmente en las empresas que explotaban frutas y legumbres de la región de Provenza (Lamanthe, 2009). Igualmente, un reciente estudio realizado en México resalta la presencia de relaciones paternalistas que se implementan a través de la intermediación laboral ejercida sobre trabajadores temporales. De esta forma, se establece una verdadera cadena de

intermediación laboral de corte paternalista entre el trabajador y los patrones, a pesar de tratarse de empresas agrícolas modernas insertas en el mercado global (Lara Flores & Sánchez Saldaña, 2017). En el caso ecuatoriano, la presencia de relaciones paternalistas también ha sido señalada para el territorio florícola de Cayambe, incluso dentro de las plantaciones que se acogen al Comercio Justo. Como lo menciona Lyall (2013): “...en las plantaciones y entre plantaciones y comunidades se reconstruyen relaciones de endeudamiento moral frente al dueño o “patrón”, como lo llaman muchos trabajadores, recordando relaciones de la hacienda serrana” (p. 51).

En primer lugar, en nuestra investigación realizada en la Provincia de Cotopaxi (2016), en los territorios de producción de flores y brócoli, encontramos rasgos de la añoranza de los lazos clientelares entre los trabajadores asalariados que expresaban por un lado, la presencia de un *path dependence* que proviene de la época de la hacienda y que se caracteriza por un comportamiento que idealiza la figura del patrón, en tanto personaje comprensivo y dispuesto a intercambiar favores, frente a la rigidez de los actuales técnicos de las empresas que actúan bajo una lógica capitalista y, por otro, la resistencia frente a las características del trabajo asalariado que deja poco o ningún margen para establecer relaciones de corte personal.

Me decían que pasaban limpiando la acequia, que los dueños a veces regalaban la leche. También cosechaban papas y venían recogiendo... (Elsa).

Yo trabajaba en la hacienda grande con unos patrones que no nos trataban mal, con unos mayordomos que no eran groseros. Desde guaguüita trabajaba, tenía 8 años, lo hacía con mi mamá, trabajaba bien y era tranquilo. De ahí pasábamos en casa con mi mamá, así nos criamos nosotros (Blanca).

Eran los patrones y los mayordomos buenos, se trabajaba de 08:00 a 16:00 de lunes a viernes, se podía hacer cosas en la casa cuando uno llegaba, lo mismo sábados y domingos nos quedábamos en la casa trabajando los cultivos (Carmen).

Algunas asalariadas creían que el trabajo en la hacienda era mejor que en las plantaciones actuales de flores:

Sí, porque sólo trabajábamos de lunes a viernes, el trabajo no era duro, no nos hacían cargar. Yo trabajaba en la hacienda cuando era soltera y luego me casé y me dediqué a la casa y a mis hijos, luego me quedé sola sin marido, pero me seguí dedicando a la agricultura en mi casa (Blanca).

Era tranquilo, teníamos la hora de almuerzo y descansábamos, no era muy matado el trabajo. Ya no es como ahora en la plantación que no se descansa (Carmen).⁵

Si bien estas opiniones corresponden a trabajadoras de mediana edad que en cierta forma detestaban trabajar en las florícolas, a las que percibían como es-

pacios denigrantes, donde sus hijos e hijas eran explotados. Sin embargo, valoraban de manera positiva el trabajo que realizaban en la época de la hacienda o el trabajo actual en sus parcelas. En el mismo grupo focal se pudo detectar la voz de las jóvenes que, por el contrario, valoraban el trabajo asalariado en las florícolas, sobre todo el trabajo en algunas fábricas industriales del territorio.

A mí lo que me gustaría es que haya más fabricas para tener más trabajo.

Trabajar en la fábrica es bueno porque ahí si dan los décimos [pagas extraordinarias que reciben por ley los trabajadores], igual las navidades son buenas. El trato con los trabajadores creo que es igual pero el pago es mejor. Para entrar a las fábricas hay que tener bachillerato.

En las fábricas dicen que es mejor, porque en el brócoli por ejemplo, trabajan mucho.⁶

Las diferencias de opinión no solo muestran los cambios generacionales en la visión de las transformaciones que se operan en el territorio, sino también, siguiendo a Bourdieu (1980), los cambios de hábito entre los jóvenes, quienes empiezan a valorar el salario como mecanismo de acceso directo al consumo de mercancías (ya no intermediado por los padres), actualmente disponible en los supermercados de las ciudades cercanas (Latacunga, Ambato). Desde otra perspectiva, también existen modificaciones importantes en la representación social (Moscovici, 2012) que tienen los trabajadores jóvenes del mundo laboral, en especial, del trabajo asalariado como la puerta de escape de las pesadas obligaciones del trabajo familiar y las posibilidades de integrarse en el hasta ahora esquivo mundo del consumo. Así pues, entre los trabajadores existe una clara diferenciación generacional en la valoración del trabajo asalariado. Por un lado, las personas que tuvieron alguna vinculación con el sistema de hacienda idealizan las relaciones de corte clientelar con el patrón y, por otro, las nuevas generaciones reivindican la relación salarial actual.⁷ Por supuesto, esta situación constituye un serio obstáculo para la conformación de organizaciones modernas.

En segundo lugar, otro elemento importante a considerar es la modalidad de contratación de la mano de obra en las agroindustrias. La mayoría de los trabajadores obtienen el trabajo a través de contactos familiares o de amigos, que responde a la movilización de redes de confianza impulsadas desde las mismas empresas que buscan trabajadores confiables. Pero también los trabajadores buscan trabajo directamente en las empresas, lo que indica una alta rotación de la mano de obra y la búsqueda de mejores condiciones de trabajo.⁸ Ahora bien, la obtención del trabajo a través de recomendaciones, sean de familiares o de amigos, genera un nuevo tipo de relaciones clientelares respecto a la empresa. Se forjan solidaridades con la empresa que van más allá de las relaciones laborales en sentido estricto. Difícilmente, por ejemplo, un trabajador 'confiable', reclutado por la empresa a través de recomendaciones familiares, podrá asumir retos organizativos que cuestionen las modalidades de funcionamiento actual

de los agronegocios. En este sentido, se puede perfectamente aplicar el concepto de violencia simbólica, mencionado por Bourdieu (1980, p. 219) que oculta los mecanismos de dominación utilizando los dispositivos de la confianza, la obligación, el don y la reciprocidad. Este mismo autor lo menciona como una violencia suave ejercida por las empresas modernas y basada “... en una relación de fuerza que aflora en la amenaza del desempleo y el temor, más o menos sabiamente alimentado, relacionado con la precariedad de la posición ocupada” (Bourdieu, 1999, p. 270).

Hay que considerar, además, que una parte significativa de la mano de obra que trabaja en las empresas de brócoli proviene de comunidades indígenas cercanas que no han tenido vínculos permanentes con el trabajo asalariado. Para las mujeres indígenas es la primera vez que se relacionan bajo la modalidad salarial, lo cual supone no solo una ruptura con las modalidades de trabajo en su parcela y comunidad, sino ante todo la adopción de hábitos y prácticas afines con espíritu del cálculo y la rentabilidad capitalista que normalmente se concretizan en la intensificación del trabajo. Como menciona Bourdieu (2003), el campesino experimenta en esta transformación laboral un verdadero proceso de conversión a las nuevas condiciones impuestas por el mercado laboral capitalista. El salto desde el trabajo como una “ocupación social antes que una actividad económica” al trabajo que exige una disciplina y que valora la relación individual y el salario no se da de una forma inmediata, sino a través de un proceso de inversión en capital simbólico que, utilizando las bondades de las relaciones de don y reciprocidad, disimulan las verdaderas intenciones del capital económico (Quijou, 2015, p. 70).

Uno de los mecanismos más frecuentes presentes en el mercado de trabajo en América Latina, es el de la intermediación laboral ejercida por enganchadores, gatos, capitán, cabecilla, entre otros, que ejercen funciones de control de los trabajadores y atenúan las responsabilidades de los empresarios, generando situaciones de precariedad de la mano de obra. La presencia de estos intermediarios es un caldo de cultivo para el desarrollo de relaciones clientelares a través de las cuales se encubre la relación de trabajo salariado-capital. Los trabajadores nunca llegan a conocer al empresario y permanecen encapsulados en la relación más próxima con el intermediario. En nuestro caso de estudio, los intermediarios no tienen un papel importante, salvo en picos de alta demanda de mano de obra (especialmente para la siembra y cosecha del brócoli) y acuden a buscar mano de obra en las comunidades cercanas, lo que requiere de contactos previos y del establecimiento de relaciones de confianza que facilitan también el desarrollo de relaciones clientelares.⁹ En este sentido, tal como señala Sánchez Saldaña (2016, p. 26), en México estos intermediarios que pertenecen a las mismas comunidades cumplen un papel eficiente para las empresas dado su conocimiento personal de los trabajadores a través de las redes de parentesco y de amistad y además se convierten en el gozne del mundo de trabajo capitalista en tanto intermediario cultural como traductor e intérprete entre capital y trabajo. En resumen, tanto la subsistencia de un *path dependence* desde la época de

la hacienda que influye sobre todo en los trabajadores de más edad, así como las modalidades de reclutamiento de la mano de obra a través de recomendaciones personales constituyen obstáculos para la conformación de una relación más objetiva entre el trabajo y capital y, sobre todo, para las posibilidades de la organización de los trabajadores. Esta situación se complica aún más porque un importante número de trabajadores todavía dispone de un pequeño minifundio y, por lo mismo, no se insertan en el mercado de trabajo en tanto fuerza de trabajo completamente libre (Marx, 1975).

Repensando el mercado de trabajo

El mercado de trabajo analizado como un proceso de construcción social que recupera la dimensión histórica y la presencia del capital simbólico es uno de los aportes de la reflexión crítica que realiza Bourdieu (2017) sobre la concepción de la economía fundada únicamente en el papel de actor racional. En base al trabajo sobre el don de Mauss y a su experiencia de campo en el territorio Kabyle en el norte de Africa, Bourdieu ataca frontalmente la visión ahistórica del mercado elaborada por los economistas y recupera la teoría del don en la construcción del capital simbólico como un eje central de las relaciones sociales presentes en las sociedades precapitalistas. Esta es sin duda una importante pista de análisis sobre la conformación del mercado de trabajo más allá de sus manifestaciones formales (oferta-demanda), pues permite entender las especificidades de las relaciones sociales sobre todo en sociedades donde la irrupción de la proletarianización de la mano de obra es reciente. En este sentido, la argumentación desarrollada en los acápites anteriores que permite ver las continuidades y rupturas en las relaciones sociales con el sistema de dominación de hacienda adquiere toda su relevancia.

Las relaciones entre trabajadores y dueños de hacienda hasta mediados del siglo pasado se realizaban dentro de la lógica del don que no implicaba una réplica inmediata del contradón, sino que se insertaba en relaciones a largo plazo dentro de las cuales los trabajadores privilegiaban la consolidación del capital simbólico. Se puede incluso plantear que el mismo hacendado actuaba dentro de esta lógica de intercambio en la cual el salario era completamente marginal. El intercambio de favores por parte del hacendado contra la fidelidad y dedicación de sus trabajadores, constituía una parte importante de esta economía basada en el capital simbólico que aseguraba la dominación de la fuerza laboral. Las estrategias patronales se adecuaban a este predominio del capital simbólico en las relaciones con sus trabajadores antes que en el peso del económico, es decir en la relación salarial pura y dura.¹⁰ Bourdieu señala, por ejemplo, que las estrategias patronales que se mueven en este andarivel, si bien a corto plazo son ventajosas, a largo plazo pueden resultar peligrosas. “Una forma de estrategia patronal consiste en pagar en (*“monnaie de singe”*), en moneda simbólica, dar lo simbólico por no dar lo económico, lo que es peligro-

so, puesto que después puede apoyarse en lo simbólico para obtener lo económico” (Bourdieu, 2017, p. 132).

Desde esta perspectiva, los favores y beneficios recibidos por los trabajadores dentro de la lógica del don conformaban la base del capital simbólico que todavía predominaba sobre el capital económico dentro de la lógica de la reproducción de las relaciones sociales en el sistema de hacienda. La valoración positiva de los antiguos trabajadores debe ser contextualizada en esta dimensión, que posteriormente cambiará con la presencia de las agroindustrias, el predominio del salario en las relaciones con el empresario y la destrucción del sistema de intercambios simbólicos existentes anteriormente. Es importante mencionar que una cabal comprensión del funcionamiento del mercado de trabajo requiere la incorporación de la dimensión histórica que permite examinar “el momento y el modo en que el mercado de trabajo resultó socialmente constituido” en un territorio (Rau, 2006, p. 379). Como hemos mencionado, la presencia del capital simbólico adquiere otras modalidades, ya sea en forma de contratación de los trabajadores, en la utilización de los lazos familiares, en el conocimiento del mundo indígena o en el acceso a intermediarios que conozcan el territorio, pero también (aunque no es un tema analizado en este trabajo) en el consumo por parte de los jóvenes que se aleja simbólicamente de lo que podría esperarse bajo una lógica económica de calculadores racionales (Martínez Valle, 2015).

En este territorio, a pesar del predominio aparente del capital económico comandado por las agroindustrias de flores y brócoli, subterráneamente interviene el capital simbólico no solo en la esfera familiar (donde es más importante),¹¹ sino también en las mismas empresas capitalistas. Lo interesante del funcionamiento actual del mercado de trabajo es que, si bien formalmente esta lógica domina el campo social, en las relaciones sociales que se establecen entre patrones y trabajadores todavía subsisten rasgos del capital simbólico en forma subordinada. Es más, estos rasgos (formas metamorfoseadas del don) son ahora utilizados por los patrones para controlar la mano de obra, modular la oferta de trabajadores (a través del parentesco) u obtener fuerza de trabajo suplementaria en comunidades indígenas a través de intermediarios que conocen los rituales y prácticas tradicionales. Alargando un poco más la argumentación basada en Bourdieu, se podría plantear que la fuerte presencia a nivel familiar de prácticas simbólicas constituye también un obstáculo para asumir formas organizativas como las sindicales que suponen ya un predominio del capital económico en el campo social y donde el salario es el principal componente del proceso de reproducción material y social.

La debilidad organizativa de los asalariados rurales

A pesar de que en Ecuador el porcentaje de asalariados rurales ha incrementado en gran parte debido al crecimiento de las empresas de flores, brócoli y hortalizas ubicadas en la sierra, los niveles de organización moderna (sindicatos)

no han experimentado un crecimiento proporcional.¹² Varios trabajos realizados en las áreas florícolas del país son enfáticos en mencionar la poca presencia de sindicatos entre los trabajadores de este sector (Mena, 1999; Korovkin, 2003; Lyall, 2013; Martínez Valle, 2015). No solo que los empresarios se oponen radicalmente a este tipo de organización, sino que el mismo estado no tiene una política favorable para su implementación en el medio rural.¹³ Es importante señalar que en el momento presente no existen condiciones ni objetivas ni subjetivas que faciliten la organización de los asalariados rurales. Por un lado, el incremento de lo que Castel (2010) denomina como precariado en la medida en que “la precariedad se convierte en un registro propio de la organización del trabajo” (p. 132), especialmente entre los trabajadores de las plantaciones de la costa y por otro, la proletarización inacabada de los trabajadores de las empresas de flores y brócoli de la sierra, constituyen condiciones objetivas que obstaculizan la organización de los trabajadores rurales. Habría que añadir que la difusa presencia de relaciones clientelares entre los trabajadores de mayor edad y el surgimiento de nuevas formas a través de las modalidades de contratación de los trabajadores, constituyen igualmente obstáculos que inciden en las percepciones individuales de la relación trabajo-capital.

El clientelismo, tal como acertadamente lo plantea Moreno Luzón (1995, p. 208) no solo beneficia a las clases dirigentes, sino que es también un obstáculo para que los trabajadores se organicen en sindicatos. En nuestro estudio sobre los asalariados rurales de flores y brócoli señalamos además, la presencia de dos factores que también incidirían en el bajo nivel organizativo de los asalariados rurales: por un lado, lo que Bourdieu (1998) menciona como “la individualización de la relación salarial” (p. 4), es decir, el enfrentamiento atomístico con el capital debido a la falta de organización sindical y por otro, la falta de experiencia en el trabajo asalariado, dado que la mayoría de trabajadores son nuevos y un porcentaje importante de ellos, especialmente los indígenas, se ha vinculado por primera vez en su vida, como es el caso de las mujeres que trabajan en los campos de cultivo del brócoli (Martínez Valle, 2015).¹⁴ Sin embargo, existen iniciativas orientadas hacia la formación de sindicatos que no han prosperado, por falta de conocimiento y apoyo de los mismos trabajadores, pero principalmente por la represión ejercida por los empresarios (amenaza de despido) contra los trabajadores que promuevan este tipo de organización. Este tipo de amenaza es utilizado también con los trabajadores jóvenes que ingresan a la empresa, a quienes se condiciona para que no ingresen al sindicato. Según el testimonio de una trabajadora de la empresa Provefrut de brócoli:

Hay amenazas, existe gente que quiere entrar al sindicato y les dicen: si entras al sindicato te boto del trabajo. Los nuevos que ingresan les preguntan: ¿quieres pertenecer al sindicato o al comité?...Y ellos les dicen al comité. Entonces firma, porque si firmas al sindicato, el momento que salgas de aquí no puedes encontrar trabajo en ninguna parte.¹⁵

La respuesta de las empresas más grandes, Nintanga y Provefrut, sobre todo en la zona de producción de brócoli ha sido estimular la formación del comité de empresa como alternativa organizacional frente al modelo sindical.¹⁶ En la medida en que esta forma organizativa de iniciativa empresarial despliega actividades de carácter social (guarderías, comedores, servicios de salud, etc.) ha logrado que, del total de trabajadores, el 54,6 por ciento se encuentre adscrito al comité de empresa, mientras que solo el 6,8 por ciento a un sindicato (Martínez Valle, 2015, p. 89). Las reivindicaciones de los asalariados respecto a las modalidades de trabajo y a las formas de extracción de plusvalía quedan de esa manera marginadas y, en general no son planteadas como prioritarias por los mismos trabajadores. Una excepción constituye el problema de la salud, especialmente en las florícolas, dado el alto uso de insumos químicos que afectan especialmente a las mujeres (Harari, 2003; Korovkin, 2003). La búsqueda de certificación ambiental por parte de los empresarios florícolas ha inducido a un mejor manejo de pesticidas y agroquímicos. Igualmente, otras certificadoras más exigentes como *Fairtrade* centrada en los derechos laborales solo ha logrado el impacto deseado en diez florícolas hacia el 2014 (Lyall, 2015).

Además de la debilidad organizativa a nivel de producción, también existe una crisis organizativa en las comunidades de donde provienen los trabajadores asalariados. La mayoría de los autores que han analizado este fenómeno llegan a una misma conclusión: la proletarización de los jóvenes que pertenecen a las comunidades indígenas aledañas a las plantaciones de flores, genera una crisis en la organización comunitaria (Herrera, 1999; Korovkin, 2003; Martínez Valle, 2015). La intensificación del trabajo en las florícolas conlleva impactos como la poca o nula participación en las mingas (trabajo colectivo) de la comunidad. Como menciona Mena (1999), “ser comunero representa una sobre carga de trabajo, pues a más de su trabajo regular debe cumplir con la minga del fin de semana” (p. 96). En el caso de nuestro estudio realizado en la provincia de Cotopaxi, existía además un serio deterioro de las relaciones de reciprocidad y solidaridad que no pueden implementarse si no se dispone de suficiente tierra y de mano de obra. Así, por ejemplo, solo el 8,4 por ciento de las familias investigadas practicaba el prestamano frecuentemente, el 28,4 por ciento lo hacía de forma ocasional y el 63,2 por ciento no lo utilizaba (Martínez Valle, 2017, p. 21).

La mayoría de los hogares que poseen minifundios ya no disponen de mano de obra que se vincula a las plantaciones de flores y brócoli. Por lo mismo, este tipo de relaciones entran en crisis puesto que no son más eficaces en un territorio orientado a la producción de *commodities*. En este contexto de progresiva conversión de la mano de obra en mercancía, pierde importancia la misma organización comunal que no puede nutrirse de la savia joven que ahora es absorbida por las agroempresas instaladas en el territorio. Esto conduce a una desvalorización progresiva de la comunidad, considerada como una organización tradicional y una nueva valorización de formas más urbanas como los ba-

rrios, lo que induce a pensar en transformaciones más profundas del espacio y de las relaciones campo-ciudad, como efecto del proceso de proletarización.

Los pocos estudios realizados sobre las organizaciones de asalariados rurales en Ecuador señalan la debilidad de la organización sindical, ya sea entre los trabajadores de las plantaciones en la costa como entre los asalariados rurales de la sierra (Negreiros, 2009). Existen al menos dos factores que explicarían esta situación: el poco interés por agruparse en sindicatos por parte de los trabajadores rurales y la fuerte presión ejercida por los empresarios por oponerse a este tipo de organización. El Estado finalmente no ha impulsado políticas específicas tendientes a consolidar el nivel organizativo de los trabajadores. El primer aspecto se explica por el predominio de trabajadores eventuales en situación precaria, especialmente entre las plantaciones de la costa (Martínez Valle, 1993) y la reciente proletarización de asalariados de origen campesino e indígena en la sierra que no han roto por completo con el mundo campesino. El segundo factor se constata en la presión que ejercen los empresarios a través de sus organizaciones gremiales (Cámaras de la Producción) para modificar el Código de Trabajo vigente e implantar una desregulación completa del mercado laboral. En estas condiciones se explica por qué, a pesar de que el derecho a la organización sindical se encuentra en el Código de Trabajo, esta disposición en realidad se convierte en letra muerta, al no ser parte de los intereses inmediatos de los asalariados rurales y al no estar impulsada desde las políticas públicas.¹⁷ Si bien los comités de empresa están contemplados en la legislación laboral como una de las formas organizativas a las que pueden acceder los trabajadores y empleados de una empresa, su acción privilegia la elaboración de los contratos colectivos. Los sindicatos en cambio se convierten en la organización específica de los trabajadores afiliados y tienen fines que van más allá del contrato colectivo con connotaciones políticas que seguramente constituye el elemento que atemoriza a los empresarios en especial del sector rural, donde las relaciones capital-trabajo se han efectuado en arenas más tradicionales alejadas de la legislación laboral vigente.

A nivel del campo social, los trabajadores rurales no disponen ni de capital económico ni de capital social para mejorar sus condiciones de subordinación, mientras los empresarios no solo concentran el capital económico, sino que incluso amplían su capital social a través del control de los trabajadores, ya sea por la vía de la recreación de relaciones paternalistas y de las modalidades clientelares de acceso al trabajo, así como por su influencia en las políticas que implementa el Estado sobre el mercado de trabajo.

Conclusiones

El desarrollo del agronegocio en la sierra ecuatoriana, se basa en la utilización de mano de obra preferentemente local ubicada en pueblos y comunidades cercanas a las empresas, lo que permite obtener evidentes ventajas económicas (abundante y permanente oferta de trabajadores, disminución de los costos de

reproducción y bajo costo de la mano de obra). En estos territorios se ha generado un proceso importante de proletarización que deja poco margen para la viabilidad de economías campesinas o de la agricultura familiar puesto que carece de recursos físicos (minifundio exacerbado), de mano de obra (ocupada en las plantaciones de flores y brócoli) y de organización social (crisis de la organización comunitaria) (Martínez Valle, 2015). Actualmente ya no funciona la relación clientelar entre patrón y trabajador tal como se manifestaba en la época de la hacienda pero han surgido nuevas formas paternalistas que son emuladas por las empresas tanto para el control del mercado de trabajo como de los niveles organizativos de los trabajadores. Esta relación clientelar ha sido facilitada por la proximidad geográfica entre trabajadores y empresa, aunque esto no significa que exista una proximidad social u organizada (Torre y Beuret, 2012) en la medida en que se relacionan dos actores que ocupan posiciones polares dentro del campo social (Bourdieu, 2017). Estas relaciones están orientadas hacia la creación de solidaridades con la empresa, que facilitan el proceso de construcción social de una representación del mundo del trabajo favorable al capital (Moscovici, 2012). La iniciativa de este proceso se encuentra en manos de los empresarios que modulan según sus intereses las relaciones con los trabajadores aprovechando su debilidad organizativa.

En la sierra ecuatoriana, la presencia de viejas y nuevas formas clientelares en las relaciones capital-trabajo constituyen un serio obstáculo para la organización de los trabajadores. Por un lado, entre los trabajadores de más edad no existe una experiencia previa de trabajo asalariado y, como hemos mencionado, todavía añoran las relaciones clientelares que mantenían en la época de la hacienda que duraron prácticamente hasta los años setenta del siglo pasado. Por otro, se han implementado formas más personalizadas de contratación de mano de obra a través de las redes de parentesco de los trabajadores para obtener mano de obra bajo criterios de confianza que benefician los intereses de los empresarios. Finalmente, la utilización de intermediarios conocidos para la contratación de mano de obra indígena de carácter eventual, también conforma una modalidad más personalizada de obtener mano de obra barata. No existen, por lo mismo, condiciones ni objetivas ni subjetivas para el desarrollo de la organización sindical entre los trabajadores del agronegocio en la sierra ecuatoriana. Un proceso de proletarización inacabado debido a la conservación de mini parcelas en manos de los trabajadores asalariados constituye sin duda el factor estructural que impide comprender el significado actual de las relaciones trabajo-capital. Debilitados internamente en sus formas de organización tradicional como la comunidad indígena y sin apoyo explícito de políticas públicas orientadas a regular el mercado de trabajo, florecen las alternativas organizativas funcionales a las empresas capitalistas como son los Comités de Empresa en detrimento de los sindicatos rurales.

Las nuevas generaciones de asalariados rurales desposeídas de los últimos vestigios campesinos y que dependen únicamente del salario para su reproducción, tendrán mejores condiciones objetivas para impulsar formas organizativas

adecuadas para enfrentar a las estrategias de los agronegocios que en el momento actual parecen ser las más exitosas en este territorio. Pese a que la legislación laboral se enmarca dentro de lógica de la protección laboral (Marshall, 2000), existe una actitud laxa de las políticas públicas en torno a la organización de los nuevos contingentes de asalariados rurales que se han formado especialmente en la sierra ecuatoriana, lo que ha dejado la vía libre para que sean las empresas las que desarrollen iniciativas organizativas que también generan relaciones paternalistas con los trabajadores y obstaculizan la formación de sindicatos rurales. Finalmente, el caso de estudio muestra que el mercado de trabajo es un espacio donde se manifiesta una mixtura de relaciones sociales que facilitan a las empresas capitalistas obtener múltiples beneficios utilizando modalidades tradicionales de reciprocidad y confianza que refuerzan su capital social y político en el territorio y se convierten en un obstáculo para la percepción social de los trabajadores como asalariados rurales.

* * *

Luciano Martínez Valle es doctor en Sociología por la Universidad de París III, Sorbonne Nouvelle, profesor de Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de Ecuador y director de la revista EUTOPIA de Desarrollo Económico Territorial. Actualmente investiga sobre diferenciación social, mercados laborales y territorio.

Dirección: La Pradera E7-174 and Av. Diego de Almagro, 170201, Quito, Ecuador.

Correo electrónico: lmartinez@flacso.edu.ec

Notas

- 1 Aunque el cultivo de flores se ha extendido en la sierra ecuatoriana, este se concentra en las provincias de Pichincha y Cotopaxi donde existen unas 204 empresas que generan empleo para unas 30.000 personas. El 94,7 por ciento de las flores, principalmente rosas, se exporta a Estados Unidos, Rusia y Unión Europea. El brócoli también es un cultivo concentrado en la Provincia de Cotopaxi con el 83 por ciento de la superficie sembrada y genera unos 6.000 puestos de trabajo. El 98 por ciento de la producción se destina a la exportación, principalmente a Estados Unidos, Japón y Canadá (MAGAP, 2018).
- 2 Los huasipungueros eran trabajadores que vivían con sus familias en el interior de la hacienda y que a cambio del usufructo de una pequeña parcela tenían la obligación de trabajar gratis (renta en trabajo) varios días a la semana. Según Murmis: “la entrega de huasipungos y la posterior aplicación de la Reforma Agraria no sólo permitió a la hacienda desprenderse de su fuerza de trabajo excedente y consolidar sus tierras, sino también asegurarse el control de las mejores tierras asentando a la vez a los campesinos en

- áreas completamente diferenciadas y a la vez suficientemente cercanas como para hacerlos accesibles en calidad de fuerza de trabajo” (1978, p. 154).
- 3 La primera plantación de flores se instala en 1982 en Puenbo (provincia de Pichincha) con la empresa Jardines del Ecuador, dando inicio al auge florícola en el país (Castelnuovo, Castelnuovo, Oviedo y Santaacruz, 2000).
 - 4 La “lógica de pertenencia”, “designa el hecho que dos o más actores pertenecen a un mismo gráfico de relaciones o también a la misma red de relaciones, sea directa o intermediaria”. La “lógica de similitud” corresponde a la adhesión mental a categorías comunes (Torre y Beuret, 2012, p. 12).
 - 5 Opiniones obtenidas en un grupo focal realizado en Latacunga, con la participación de mujeres trabajadoras de agronegocios de flores y brócoli. 8 de julio de 2012.
 - 6 Grupo focal realizado en Latacunga el 8 de julio de 2012.
 - 7 Aunque no disponemos de información precisa sobre cuántos trabajadores tuvieron una vinculación de trabajo anterior con las haciendas del territorio y partiendo de supuesto de que los trabajadores de más de 40 años de edad lo hubieran tenido, según los datos de nuestra encuesta realizada en el 2012, sólo el 13,5 por ciento de los trabajadores de flores y el 16,7 por ciento de los de brócoli se encontrarían en esta situación (Martínez Valle, 2015).
 - 8 Un 48 por ciento de los trabajadores de flores y un 40,2 por ciento de los trabajadores de brócoli obtuvieron el trabajo a través de familiares y amigos, mientras el 30,4 por ciento en flores y el 26,4 por ciento en brócoli lo obtuvieron directamente en las empresas (Martínez Valle, 2015).
 - 9 Para esto negocia con un cabecilla o jefe de cuadrilla para que realice estas actividades en un tiempo y monto acordado. El cabecilla acude a las comunidades y subcontrata 20 o 30 personas como apoyos o jornaleros. Estas personas trabajan de dos a cuatro semanas, según la superficie y actividad solicitada por la empresa (Yumbra Mantilla, 2015, p. 137).
 - 10 No hay que olvidar que la lucha de los huasipungueros a mediados del siglo pasado en las haciendas del Estado, se concentraba en la demanda por salarios. Una demanda introducida por los activistas del Partido Comunista en un contexto en el que predominaba todavía el capital simbólico en las relaciones entre trabajadores y los hacendados.
 - 11 La economía doméstica es, según Bourdieu, uno de los lugares donde se preserva la economía simbólica (Bourdieu, 2017, p. 113).
 - 12 Ecuador no tiene datos sobre la tasa de densidad de los sindicatos (*trade unión density rate*) que es calculada por la OIT como el porcentaje de trabajadores organizados en sindicatos sobre el total de trabajadores. Según un estudio, el 84 por ciento de los trabajadores de empresas florícolas sin certificación no tenía ninguna organización de trabajadores (Brassel & Montenegro, 2011).
 - 13 En nuestro caso de estudio de Cotopaxi, el 91,2 por ciento de los trabajadores de flores y el 38,6 por ciento de los de brócoli, no pertenecían a ningún tipo de organización.
 - 14 Del total de trabajadores indígenas de ambos sexos, un 27,7 por ciento trabajaban en el brócoli, mientras que solo el 12,7 por ciento lo hacían en las flores. (Martínez, 2015).
 - 15 Entrevista a M. en Guaytacama, 20 de octubre de 2012.
 - 16 En el caso de las florícolas de Cayambe que se acogen al Comercio Justo, se han formado Comités de Trabajadores por iniciativa de las empresas que de esta forma conceden

ciertos beneficios a los trabajadores con el objetivo último de frenar la formación de sindicatos (Lyall, 2013).

- 17 “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que es-timen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones”. Código de Trabajo, Título V. De las Asociaciones de Trabajadores y de los Conflictos Colectivos, Capítulo I. De las Asociaciones de Trabajadores. Parágrafo 1ro. Reglas Generales. Artículo 440. Libertad de asociación.

References

- Blanc, M., Aubert, F., & Detang-Dessendre, C. (1999) Le fonctionnement des marchés du travail ruraux. Entre influence du paternalisme et difficultés d'appariement. *Économie rurale*, 250 : 31-39.
- Bourdieu, P. (1980) *Le sens pratique*. Paris : Les éditions de minuit.
- ___ (1998) La esencia del neoliberalismo. *Le Monde Diplomatique*, año 3, 29: (marzo/abril).
- ___ (1999) La doble verdad del trabajo. P. Bourdieu. *Meditaciones Pascalianas* (266-271). Barcelona: Anagrama.
- ___ (2003) La fabrique de l'habitus économique. *Actes de Recherche en Sciences Sociales*”, 150 : 79-90.
- ___ (2017) *Anthropologie Économique. Cours au Collège de France (1992-1993)*. Paris : Éditions Raison d'agir/Éditions du Seuil.
- Brassel, F., & Montenegro, F. (2011) La industria florícola en la sierra ecuatoriana: formalización, certificación y política antisindical. F. Brassel., J. Breilh., & A. Zapata (eds.) *¿Agroindustria y soberanía alimentaria? Hacia una Ley de agroindustria y empleo agrícola* (pp. 105-118). Quito: SIPAE.
- Castel, R. (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Castelnuovo, C., Castelnuovo, A., Oviedo, J., & Santacruz, X. (2000) *Ecuador. Trabajo infantil en la floricultura: una evaluación rápida*. Ginebra: OIT.
https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_665/lang-es/index.htm
- Combes, H., & Vommaro, G. (2012) Relations clientèles ou politisation : pour dépasser certaines limites de l'étude du clientélisme. *Cahiers des Amériques latines*, 69 : 17-35.
URL :<http://journals.openedition.org/cal/949> ; DOI :10.4000/cal.949
- Gaselin, P. (2001) La explosión de la agricultura de exportación en la región de Quito: una nueva dinámica periurbana. *Estudios de Geografía*, 10: 55-68.
- Harari, R. (2003) Fuerza de trabajo y floricultura: empleo, ambiente y salud de los trabajadores. *Ecuador Debate*, 59: 151-161.
- Herrera, G. (1999) Venta de fuerza de trabajo femenina y reproducción campesina: las trabajadoras de las flores en Tabacundo, Ecuador. En J. E. Díaz et al. *Estrategias de supervivencia y seguridad alimentaria en América Latina* (56-124). Buenos Aires: CLACSO.
- Kay, C. (1980) Transformación de las relaciones de dominación y dependencia entre terratenientes y campesinos en Chile. *Revista Mexicana de Sociología*, 42 (2): 751-797.
- ___ (2015) The agrarian question and neoliberal rural transformation in Latin America. *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 100: 73-83.
<http://doi.org/10.18352/erlacs.10123>

- Korovkin, T. (2003) Desarticulación social y tensiones latentes en las áreas florícolas de la sierra ecuatoriana: un estudio de caso. *Ecuador Debate*, 58: 143-157.
- Lamanthe, A. (2009) Paternalismo en Francia: permanencia, dinámicas y actualidad. *Trayectorias* (11) 28: 82-101.
- Lara Flores, S., & Sánchez Saldaña, K. (2017) Paternalismo y trabajo no libre en un enclave agrícola de México. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*, 2 (4): 1-22. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/317/>
- Lenin, V. (1974) *El desarrollo del capitalismo en Rusia*. Medellín: Oveja Negra.
- Li Causi, L. (1975) Anthropology and ideology: the case of patronage in Mediterranean societies. *Critique of Anthropology*, 2 (4-5): 90-109. <http://doi.org/10.1177/0308275X7500100404>
- Littlewood, P. (1979) Campesinos, producción y patronazgo: un marco alternativo para analizar la situación patrón-cliente en las sociedades campesinas-mediterráneas. *Agricultura y Sociedad*, 13: 113-177.
- Lyall, A. (2013) Las negociaciones en torno a estándares de comercio justo dentro de florícolas ecuatorianas. *EUTOPIA*, 4: 47-58.
- ____ (2015) ¿Incrustamiento sin espacio? Situando el comercio justo en la industria florícola ecuatoriana. *EUTOPIA*, 7: 75-89. doi:10.171/eutopia.7.2015.1661
- MAGAP (Ministerio de Agricultura y Ganadería) (2018) Sistema de Información Agropecuaria. <http://sipa.agricultura.gob.ec/index.php/comercio-exterior>
- Marshall, A (2000) Efectos sociales y económicos de la legislación del trabajo: debates y evidencias. de la Garza Toledo, E. (coord.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (451-470). México: El Colegio de México, FLACSO, UAM, Fondo de Cultura Económica.
- Martínez Valle, L. (1980) *La descomposición del campesinado en la sierra ecuatoriana*. Quito: El Conejo.
- ____ (1993) Los asalariados temporales agrícolas: el caso ecuatoriano. Gómez, S. y Klein, E. (eds.) *Los pobres del campo. El trabajador eventual* (83-115). Santiago: FLACSO/PREALC.
- ____ (2015) *Asalariados rurales en territorios del agronegocio: flores y brócoli en Cotopaxi*. Quito: FLACSO.
- ____ (2017) La crisis de los procesos de cooperación y solidaridad entre el campesinado andino de Ecuador. Saquet, M. A. y Alves, A. (eds.) *Processos de cooperação e solidariedade na América Latina* (13-35). Rio de Janeiro: Consequência Editora.
- Mauss, M. (2001) *Sociologie et anthropologie*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Marx, K. (1975) *El Capital. Libro I - Capítulo VI (inédito)*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Mena, N. (1999) *Impacto de la floricultura en los campesinos de Cayambe*. Quito: IEDECA.
- Moreno Luzon, J. (1995) Teoría del clientelismo y estudio de la política caciquil. *Revista de estudios políticos*, 89:191-224.
- Moscovici, S. (2012) *Raison et cultures*. Paris: Editions EHESS.
- Murmis, M. (1978) Sobre la emergencia de una burguesía terrateniente capitalista en la sierra ecuatoriana como condicionante de la acción estatal, *Revista de Ciencias Sociales*, 2 (5): 147-156.
- Negreiros, J. (2009) La FENACLE y la organización de los asalariados rurales en la Provincia del Guayas. *Ecuador Debate*, 78 : 125-140.
- Quijoux, M. (2015) *Bourdieu et le travail*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Rau, V. H. (2006) La sociología de los mercados laborales sobre el empleo agrícola. *Gaceta Laboral* (12), 3: 357-385. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33612304>
- Sánchez Saldaña, K. (2016) Intermediarios laborales tradicionales como *brokers* culturales. *EUTOPIA* 9: 13-27. doi: <http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2071>

- Scott, J.C. (1972) The erosion of patron-client bonds and social change in rural Southeast Asia. *The Journal of Asian Studies* (32), 1: 5-37. <https://jstor.org/stable/2053176>
- ____ (1977) Patronage or exploitation? Gellner, E. y Waterbury, J. (eds.) *Patrons and clients in Mediterranean societies* (21-40). London: Duckworth.
- Torre, A., & Beuret, J.E. (2012) *Proximités territoriales*, Paris: Ed. ECONOMICA-Anthropos.
- Vommaro, G. & Combes, H. (2016) *El clientelismo político: desde 1950 hasta nuestros días*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Wolf, E. (2012[2001]) Kinship, friendship, and patron-client relations in complex societies. Wolf, E. *Pathways of power: building an Anthropology of the modern world*. Published to California Scholarship on line. doi/10.1525/california/9780520223332.001.001
- Yumbla Mantilla, M.R. (2015) Fuerza de trabajo femenina en la agricultura de exportación de brócoli en Cotopaxi. *Ecuador Debate* 94: 131-144.