



## **Ausentismo y abandono del trabajo en la gastronomía marplatense. Entre la resistencia laboral y la dominación patronal**

Ivana Teijón (\*)

ARK CAICYT: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s24690732/zruyxhods>

### **Resumen**

*Esta investigación busca analizar cómo son entendidas ciertas prácticas que realizan lxs trabajadorxs de la gastronomía marplatense, como el ausentismo y el abandono, ya sea entendidas como resistencias o como estrategias de dominación incentivadas por la empresa. En los lugares de trabajo se observan una batería de estrategias y prácticas cotidianas que realiza la patronal para dominar a lxs trabajadorxs, como así también se da un repertorio cotidiano de prácticas de resistencia por parte de lxs trabajadorxs. La puerta de entrada a esta problemática fueron las experiencias obreras en dos restaurantes pertenecientes a una sociedad anónima de la ciudad de Mar del Plata (Argentina). Se llevaron adelante entrevistas a trabajadorxs del restaurante y notas de campo.*

**Palabras clave:** Resistencias Cotidianas; Dominación; Conflictividad Laboral; Gastronomía.

**Absence and job abandonment in Mar del Plata's gastronomy sector. Between labor resistance and employer domination**

### **Abstract**

*This research aims to analyze how certain practices carried out by workers in the gastronomic sector of Mar del Plata, such as absenteeism and abandonment, are understood, whether as forms of resistance or as domination strategies incentivized by the company. In workplaces, a range of strategies and everyday practices implemented by management to dominate workers are observed, alongside a repertoire of daily resistance practices by the workers. The entry point to this issue was the labor experiences in two restaurants owned by a corporation in the city of Mar del Plata, Argentina. Interviews with restaurant workers and field notes were conducted as part of the study.*

**Key words:** Everyday Resistances; Domination; Labor Conflict; Gastronomy.

---

(\*) Licenciada y Profesora en Sociología (Universidad Nacional de Mar del Plata. UNMDP). Becaria doctoral (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. CONICET). Grupo de Estudios Sociales y Marítimos (Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales. UNMDP / CONICET), Argentina. Email: [ivanateijon@gmail.com](mailto:ivanateijon@gmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6539-7323>



“Ausentismo y abandono del trabajo en la gastronomía marplatense. Entre la resistencia laboral y la dominación patronal”

## **Ausentismo y abandono del trabajo en la gastronomía marplatense. Entre la resistencia laboral y la dominación patronal**

### ***Introducción***

Este trabajo surge del interés por analizar las acciones y estrategias de resistencia de lxs trabajadorxs del sector gastronómico en Mar del Plata, una actividad central para el turismo local que, sin embargo, se caracteriza por una marcada inestabilidad laboral debido a su perfil estacional. El objetivo general del artículo consiste en analizar cómo son entendidas ciertas prácticas que realizan lxs trabajadorxs, como el ausentismo y el abandono, ya sea como resistencias o como estrategias de dominación incentivadas por la empresa. En los lugares de trabajo se observan una batería de estrategias y prácticas cotidianas que realiza la patronal para dominar a lxs trabajadorxs, pero, también, se da un repertorio cotidiano de prácticas de resistencia por parte de estxs últimxs.

La puerta de entrada a esta problemática fueron las experiencias obreras en dos restaurantes pertenecientes a una sociedad anónima de Mar del Plata, renombrados para este trabajo como *Tía Titta*. Esta indagación se realizó recuperando la perspectiva que construyeron lxs propixs trabajadorxs, tiempo después de haber dejado de trabajar ahí, sobre sus vivencias y prácticas en el lugar de trabajo. Los nombres de estas personas fueron modificados para preservar el anonimato. El propósito fue analizar estas prácticas desde los significados que ellxs les atribuyen a sus acciones, a las de sus compañerxs y a las de sus empleadorxs. Se llevaron a cabo entrevistas anónimas semi estructuradas a nueve trabajadorxs que ocuparon distintos puestos en los restaurantes. Las mismas se realizaron entre fines del 2017 y septiembre del 2018.

El lugar de estudio fue elegido por la facilidad de acceso que tenía, ya que trabajé en el sector gastronómico durante nueve años y, en una oportunidad, trabajé como camarera en uno de estos restaurantes durante tres semanas (febrero 2017). Esto me posibilitó el contacto con trabajadorxs (en ese momento compañerxs de trabajo) que luego entrevistaría y que, a través de la técnica de bola de nieve, me facilitaron el contacto con otrxs trabajadorxs. Este doble rol me permitió compartir con lxs entrevistadxs un lenguaje común, un conocimiento y un sentir de las vivencias. Además, me posibilitó el registro de las condiciones laborales y accionares de lxs trabajadorxs que pude registrar a través de algunas notas de campo durante mis tres semanas empleada en uno de los restaurantes. Esto implicó llevar a cabo un *gesto auto-etnográfico*, aprovechando las experiencias afectivas y cognitivas para elaborar conocimiento sobre aspectos de la realidad en los que estaba inmersa. La auto-etnografía implica, como estrategia cualitativa, trabajar con información privilegiada, donde lx investigadorx es tanto sujeto, como objeto (Scribano y De Sena, 2009). Como cientistas sociales enfrentamos un dilema peculiar: estamos inmersxs en el mundo que estudiamos. Esto significa sumergirse de manera consciente en dos universos, simultáneamente: el entorno académico de la ciencia y el campo etnográfico externo. Lxs etnógrafxs se encuentran continuamente obligadxs a rendir cuentas de sus acciones, moviéndose entre la comunidad académica y la comunidad de lxs sujetos estudiadxs. La dialéctica etnográfica es inevitable, mientras que en el pasado lxs científicxs sociales podían optar por ser reflexivos, ahora estamos obligadxs a serlo (Burawoy, 2018).

Dos conceptos principales estructuran esta investigación: dominación y resistencia. Se analiza en qué formas y con qué acciones aparece y se desarrolla este tándem en la cotidianidad del lugar de trabajo. El cotidiano no es sólo un escenario donde las acciones ocurren, sino que ejerce una influencia sobre el modo en cómo estas se desarrollan y en la multiplicidad de formas en que la clase trabajadora la experimenta (Palermo, 2022). Por su parte, los espacios de trabajo se entienden como una configuración de relaciones de poder, en las cuales se piensan las iniciativas del capital como control y del trabajo como resistencia, en tanto pulseadas que se dan de manera dialéctica y asimétrica (Soria, 2017). Dialéctica en el sentido en que la modificación de esa relación implica transformaciones en los elementos constitutivos de la misma; y, también, en cuanto la iniciativa política de alguna de las partes condiciona el accionar de la otra (Montes Cató, 2007).

A partir de las transformaciones del proceso capitalista -manifestadas en las nuevas modalidades de precarización, flexibilidad, fragmentación, tercerización y disciplinamiento laboral-, la

morfología del conflicto laboral se reconfigura, amplía sus posibilidades de estructuración y reconfigura la puesta en práctica y sus modos (Medel, Perez, Velásquez y Morales, 2017). Históricamente y en la actualidad se encuentran por un lado, los conflictos de tipo abierto que tienen a la huelga como su máxima expresión (Shorter y Tilly, 1974; Thompson, 1995; Kelly, 2002; Azzellini y Kraft, 2018; Balvé, *et. al.*, 1990; Iñigo Carrera, Fernández y Cotarelo, 2020). Sin embargo, a menudo, la conflictividad laboral se manifiesta con otras formas de lucha, como la disminución del ritmo de trabajo, el ausentismo, el sabotaje. Diversos mecanismos donde se presenta con otra cara el rechazo: abandono, desgano, robos, negligencia. En definitiva, formas veladas de resistencia de lxs obrerxs hacia los ritmos y formas de producción (Braverman, 1974; Hyman, 1975; Cohen, 2001; Pizarro y Trpin, 2010; Acha, 2013; Collado, Canafoglia, Soria, Emili y Scodeller, 2015; Revilla Castro, 2017; Villulla, 2017; Soria, 2018; Teijón, 2020; Vara, 2023). Estas prácticas son entendidas como *prácticas cotidianas de resistencia en los lugares de trabajo* (Scott, 2000).

Además, es necesario pensar la dominación y comprenderla también como una red de *prácticas cotidianas de dominación en los lugares de trabajo*. Existe un conjunto reconocido de prácticas de dominación, como estrategias de precarización, inestabilidad, flexibilización laboral, bajos salarios, etc. Pero la patronal diseña y ejecuta mecanismos de diferente intensidad y dimensión para llevar adelante el disciplinamiento y el control. Entre estos, también están las sanciones y discursos por los cuales busca que lxs obrerxs se atengan a una orden; y, en el mejor de los casos, la consientan (Massano y Cappannini, 2015; Montes Cató, 2005). Allí aparecen los distintos tipos de acoso, la vigilancia por cámaras y las reglas internas por las cuales la empresa busca el disciplinamiento y el acatamiento de las pautas productivas.

El presente trabajo se divide en dos grandes partes. La primera se centra en el análisis de diversas estrategias patronales de dominación, que incluyen la precarización, la informalidad, los bajos salarios y la falta de registro laboral. También se abordan prácticas cotidianas, como el hostigamiento, los atrasos salariales, el maltrato y la intensificación de las tareas. Todas estas acciones se entienden como estrategias de dominación que impactan negativamente en las condiciones laborales. Y, en particular, este primer apartado busca analizar cómo el ausentismo y el abandono, instigado por la patronal, se traducen como una estrategia de dominación que deja un impacto en lxs trabajadorxs. Por otro lado, en un segundo apartado se caracterizan las resistencias cotidianas, puntualizando en el abandono y el ausentismo para comprender este otro rol que pueden barajar y los efectos que causan en perjuicio de la empresa pero, principalmente, para ponerlos en discusión en torno a los distintos papeles y efectos que pueden adoptar, y el significado que le dan lxs trabajadorxs.

### ***Prácticas cotidianas de dominación***

El proceso de valorización del capital no se da de manera mecánica y automática, sino que está condicionado por la mayor o menor resistencia que presentan lxs trabajadorxs a la creciente extracción de plusvalía (Neffa, 1990). El capital elabora reiteradamente dispositivos de control, múltiples instrumentos empresariales destinados a que el comportamiento de lxs trabajadorxs se ajuste a sus objetivos de eficiencia, productividad y competencia. Asimismo, aportan un andamiaje que opera sobre las subjetividades, en tanto se trata de dispositivos variados y susceptibles de especializarse según las particularidades de las situaciones en las que se apliquen (Figari, 2010). Los controles se sofistican, ya no basta con la disciplina, sino que requieren de lxs trabajadorxs cooperación, implicación, iniciativa, consentimiento, etc.; modos que inciden en la formación de nuevas subjetividades (Figari, 2010; Collado, Canafoglia, Soria, Emili y Scodeller, 2015). Por ello, el capital se encuentra en una constante búsqueda y aplicación de los métodos más idóneos para conseguir la adecuación al puesto de trabajo, así como la neutralización de las prácticas de resistencia (Braverman, 1974; Gaudemar, 1991).

Si bien, las técnicas de control empresario han sido prácticas comunes desde los inicios del capitalismo, con el correr de los años la dinámica burguesa ha enfrentado nuevos desafíos a los cuales tuvo que responder. Una de las formas actuales de respuesta tiene que ver con la reelaboración de estos dispositivos de control, con una complejidad y sofisticación crecientes (Krepki y Miguel, 2014). Dentro de las últimas estrategias de dominación, se encuentran las

“Ausentismo y abandono del trabajo en la gastronomía marplatense. Entre la resistencia laboral y la dominación patronal”

profundizadas por el neoliberalismo. A finales de la década del 60 y en los 70, se desplegó con visible intensidad una crisis mundial de la relación capital-trabajo, conocida como crisis del petróleo. Esta “derrota” del campo popular posibilitó el despliegue de un nuevo patrón de acumulación capitalista. Para este régimen, la precarización laboral es precondition y consecuencia de su existencia. Sus características son el desempleo estructural y la consolidación de una “población sobrante”, que da lugar a fenómenos como la marginalidad y la exclusión, el subempleo y el empleo a tiempo parcial, el trabajo no registrado, la tercerización y la flexibilización (Mateo, Nieto y Colombo, 2010).

Estos fenómenos son característicos en el sector gastronómico marplatense. Una de las razones que lo posibilita es la estacionalidad de la actividad turística (Gennero de Rearte y Ferraro, 2002), que da lugar a la existencia de relaciones de trabajo eventuales, con gran proporción de trabajadorxs jóvenes, y con distintos componentes de precarización, como múltiples formas de contratación, bajos salarios, inestabilidad, jornadas flexibles, polivalencia, ausencia de descansos semanales, entre otras (Garazi, 2018; Teijón, 2019).

En el sector gastronómico, siguiendo a Ortega y Canóvas (2006), se encuentra una gran heterogeneidad en cuanto a tipos de empleo, escalas salariales y establecimientos productivos. En lo que respecta a los puestos de trabajo, se incluye tanto personal calificado, como sin calificar. Desde profesionales con conocimiento en idiomas o administración para grandes empresas hoteleras, hasta ayudantxs de cocina o bacherxs sin necesidad de calificación. Este proceso de desprofesionalización suele ser motivo de queja de lxs empresarixs, aunque alienten a la intensificación de la producción y dejen de lado la capacitación. Lo único que diferencia unx trabajadorx de otrx, para la patronal, es quién sirve más mesas o quién recoge más rápidamente. Al vaciar de contenido las tareas asociadas a la gastronomía (en cuanto habilidades y rutinas específicas), se introduce una mayor movilidad y rotación de lxs trabajadorxs: profesionales desvalorizadxs que van a otra ocupación de mayor remuneración, o trabajadorxs sin experiencia que ocupan temporalmente el puesto para rápidamente ser sustituidxs por otrxs según una lógica de intercambiabilidad.

Igualmente, se observan procesos característicos y predominantes en este sector, como la producción en escalas relativamente reducidas, la presencia de mercados competitivos conformados por establecimientos pequeños y medianos, la falta de necesidad de cualificación por parte de lxs empleadxs, la estacionalidad, la segmentación, entre otros aspectos. Estos elementos no solo facilitan la aplicación mecánica de las técnicas gerenciales extendidas de la industria manufacturera (Massano y Cappannini, 2015); sino que dificultan la coordinación entre lxs trabajadorxs del sector debido a que los lugares de trabajo tienden a ser pequeños y dispersos. Hay una gran oferta de trabajadorxs con las cualidades necesarias y estxs no están estratégicamente ubicados en la división del trabajo.<sup>1</sup> En otras palabras, si toda una cadena de comida rápida decide hacer una huelga, la población no se quedará sin alimentarse. Esta situación resulta en un poder de negociación débil y obliga a lxs trabajadorxs a aceptar prácticas laborales informales, trabajo a tiempo parcial y/o temporal (Silver, 2003).

Además, dado que parte del trabajo implica una interacción directa con lxs clientxs, se requiere que lxs trabajadorxs posean habilidades específicas, así como competencias emocionales y relacionales que agreguen valor al producto (Massano y Cappannini, 2015; Soria, 2017). El valor de lxs trabajadorxs radica, en parte, en su capacidad para aportar aspectos emocionales como sonrisa, comunicación y afectividad (Ortega y Canóvas, 2006). En este sentido, el valor diferencial de la empresa se centra en el servicio relacional proporcionado a lxs clientxs. Sin embargo, como estas características emocionales de lxs trabajadorxs no se consideran competencias profesionales, el empresariado suele subestimar el valor agregado que estas aportan a la labor.

En lo que respecta a *Tía Titta* es una sociedad anónima que tiene dos restaurantes en Mar del Plata. Su administración conjuga dos sistemas: el familiar (lo afectivo), con el empresarial (lo

---

<sup>1</sup> Posiciones estratégicas son cualesquiera que les permitan a algunxs obrerxs detener la producción de muchxs otrxs, ya sea dentro de una compañía o en toda la economía. El poder que tenga un grupo de trabajadorxs para llevar a cabo esto estará influido por lo que quita o resta a la producción cuando deja de operar, que es mayor en el caso de las posiciones industrial y técnicamente estratégicas (Womack, 2007).

efectivo).<sup>2</sup> Uno de lxs hijxs del dueño se encarga de cuestiones administrativas de los restaurantes y la otra es una de las encargadas de caja. Cada restaurante tiene capacidad para, aproximadamente, 75 clientxs sentadxs. Durante la mañana y la tarde, ofrecen opciones de desayuno y merienda. Al mediodía y noche, se brinda servicio de almuerzo y cena, que incluye una variedad de platos elaborados y minutas de fácil elaboración. Además de dichos servicios, tiene un punto de venta de pastelería y panificados.

En estos restaurantes, al igual que en todo el sector, la cantidad de empleadxs varía según la temporada. Durante la temporada alta, trabajan alrededor de trece empleadxs en cada restaurante; mientras que, en la temporada baja, alrededor de siete. El equipo de trabajo incluye encargadxs, camarerxs, bacherxs, cocinerxs, panaderxs y personal de limpieza. De lxs nueve entrevistadxs, cinco son camarerxs. Entre ellxs se encuentran Ailín, de 27 años, quien trabajó tres años en el restaurante antes de renunciar. Nuria, también de 27 años, estuvo 10 días en *Tía Titta* antes de aceptar una oferta laboral en otro lugar. Alma, de 47 años, trabajó todo el año 2000 en la empresa, mientras que Candela, de 35 años, permaneció cinco años pero renunció después de un conflicto con el dueño. Lautaro, de 31 años, trabajó de enero a junio del 2016. Patricio, de 23 años, se desempeñó como bachero durante dos semanas. Leticia, de 63 años, trabajó más de diez años como cocinera y renunció tras el maltrato del dueño. Eliana, de 20 años, se encargaba de las tareas de limpieza y Luciana, también de 20 años, se desempeñaba en la atención de la panadería; ambas trabajaron durante la temporada 2016/2017.

En esta empresa, la falta de registro y la precarización son monedas corrientes. Lleva a cabo distintos dispositivos de dominación hacia lxs empleadxs, como ausencia de contrato laboral, aportes, obra social, ART, días libres, horas extras pagas, incluso el desconocimiento del propio registro (o la falta de tal) por parte de lxs trabajadorxs. En mis notas de campo, esto queda expuesto: “Al tercer día, me hacen firmar un contrato de eventual donde estaban todos los casilleros en blanco, tanto remuneración, como tiempo de duración y horas, días que trabajaría”.<sup>3</sup> Esta falta de registro beneficia claramente a la empresa, ya que le permite despedir sin previo aviso y sin otorgar indemnización alguna. Lx trabajadorx, por su parte, queda en una situación de total incertidumbre y bajo la amenaza constante de no recibir el pago por el trabajo ya realizado.

Llegué a trabajar, trabajé y todo y me dice Camila [la encargada] ‘hoy es tu último día de trabajo’, ‘¿qué?’, ‘sí, hoy es tu último día de trabajo.’ No me quería pagar lo que yo había laburado, me dice: ‘bueno traete la carta telegrama y al otro mes te pago...’<sup>4</sup>

Por otra parte, la empresa no siempre despidе directamente a lxs trabajadorxs. En ocasiones, quiere deshacerse de ellxs e influye en sus decisiones a partir de diversas técnicas de hostigamiento. A través de modificaciones de horarios, no pago de los salarios a término, intensificación de tareas, polivalencia, etc., logra que renuncien.

Y me quiso cambiar de horario, yo entraba a las seis y media, después me puso a las siete, después me puso a las ocho y después me quiso poner a las tres de la tarde, ahí al otro día no fui más. Sí, porque yo me di cuenta de que era un hostigamiento, que me quería pasar para que me fuera...<sup>5</sup>

La alta rotación, en este tipo de ámbitos precarizados, funciona como un mecanismo de disciplinamiento, ya que la ausencia de un grupo estable de compañerxs de trabajo atenta contra la organización (Rodríguez Ponte, 2014).

Entrevistadora: ¿Nunca surgió la idea o se habló con algún compañero, al pasar aunque sea, sobre organizarse o hacer una manifestación?

<sup>2</sup> Para más información leer: Mucci y Telleria, 2011.

<sup>3</sup> Notas de campo propias, Mar del Plata, febrero 2017.

<sup>4</sup> Eliana, personal de limpieza. Mar del Plata, mayo 2018.

<sup>5</sup> Candela, camarera. Mar del Plata, diciembre 2017.

“Ausentismo y abandono del trabajo en la gastronomía marplatense. Entre la resistencia laboral y la dominación patronal”

Patricio: No, porque, según lo que me dijo, lo que me había dicho el bachero en ese entonces, es que siempre iba un chabón. O sea, entraba gente y duraba un mes como mucho y se iba, y que él iba a hacer lo mismo y se iba a ir...<sup>6</sup>

La empresa considera reemplazables a la mayor parte de lxs empleadxs de este sector, por lo cual puede seguir operando con una alta tasa de renovación del colectivo de trabajo. La facilidad para intercambiar al personal se convierte en otro modo de control. Esta situación se potencia, no sólo por los bajos costos en términos salariales, por los contratos flexibles y/o el no registro; sino también por las escasas o nulas inversiones en capacitación que realizan (Soria, 2017). La patronal considera que la formación necesaria para cada puesto es tan mínima que se puede reemplazar cualquier ausencia rápidamente (Sartelli, 2001). Los trabajos en este sector no son considerados trabajos cualificados, como los de camarerx, bacherx, limpieza, atención al público, incluso hasta lxs cocinerxs. Por un lado, porque estos restaurantes realizan platos de fácil elaboración pero, principalmente, porque la capacitación se lleva a cabo por otrx compañerx al cual imitar o quien les enseña. Recae en unx mismx la obligación de autoformarse y de aprender de su compañerx mientras se trabaja (Sartelli, 2001; Bill, 2005; Soria, 2017). Hay un desfase entre las exigencias requeridas formalmente “mínimas” y las múltiples demandas reales del puesto. Desde las empresas, se termina privilegiando el argumento de la supuesta simplicidad de las tareas, el cual refuerza la subestimación y la posición subordinada de lxs empleadxs. Lxs propixs trabajadorxs interiorizan este discurso de bajo reconocimiento de sus tareas laborales y del “se aprende haciendo”. De este modo, la “auto-capacitación” se convierte en un proceso de “auto-responsabilización”, en la cual los errores quedan a cuenta de lx trabajadorx (Soria, 2017).

Y los cocineros se iban, me decían ‘bueno, limpia ahí’, qué sé yo. Pero era como que ni yo sabía lo que tenía que hacer porque, como se había ido el otro chico [el anterior bachero], nadie me dijo...<sup>7</sup>

Me sentí muy incómoda, porque estaba yo sola en mi sector y nadie me explicaba nada, nadie me explicaba nada y, encima, como recién yo entré el cinco de diciembre y no había mucho movimiento, entonces no sabía qué hacer. Me ponía a limpiar ehh no sabía qué hacer, ehh por ahí venía uno a mi sector, agarraba esto, agarraba lo otro y yo no entendía nada...<sup>8</sup>

Por otra parte, cuando lxs trabajadorxs más experimentadxs pueden tomarse el tiempo para enseñarle a un otrx manifiestan que es algo que disfrutan, sienten un cariño particular en la práctica de instruir, en compartir los saberes. Este sentimiento contradice la individualización y la competitividad que intenta impartir la empresa y desmiente la falta de capacitación que requeriría el trabajo. Aunque la empresa no da cuenta de ese conocimiento, cuando lxs entrevistadxs especifican todo lo que le transmiten al nuevx trabajadorx se empiezan a visibilizar ese conjunto de conocimientos necesarios para el puesto.

Por ejemplo, la otra vez me encuentro con una chica: ‘¿te acordás que nosotras trabajamos en Tía Titta juntas?’ ‘Ah sí, sí, sí’. Y nos pusimos a charlar, y le digo: ‘te hago una consulta ¿yo cómo fui?’ ‘Y al principio parecías mala [risas], pero no, no, vos me enseñaste un montón, me enseñaste a hacer la espuma en el café.’<sup>9</sup>

Tengo algo personal con los bacheros, me gusta enseñarles a trabajar y tuve eso con los cuatro...pero con el último, que fue el que más duró, teníamos un buen trato y era el que más quería aprender. Por eso, también, quería aprender, él preguntaba mucho y hacía caso. Me daba cuenta de que hacía caso a todo lo que le enseñaba, y me mostraba lo que le enseñaba. Eso era buenísimo... ‘mirá, la ensalada de frutas se

<sup>6</sup> Patricio, bachero. Mar del Plata, julio 2018.

<sup>7</sup> Patricio, bachero. Mar del Plata, julio 2018.

<sup>8</sup> Luciana, panadera. Mar del Plata, junio 2018.

<sup>9</sup> Candela, camarera. Mar del Plata, diciembre 2017.

hace así, la banana se pone después porque se oxida', esas boludeces. Y él terminaba de hacer una ensalada de frutas y me la traía... 'Mirá'... Estaba hermosa...<sup>10</sup>

Pero la práctica de enseñar termina generando una disyuntiva para lx trabajadorx. Si bien denota solidaridad y compañerismo, la empresa la deja en manos únicamente del personal. Al ser un hecho permanente, por la alta rotación producto de las malas condiciones laborales, termina conduciendo a acciones que generan competitividad e individualismo. Entonces, se opta por culpar al propix trabajadorx sobre su "falta" de responsabilidad, su no consideración por todo el conocimiento compartido y el abandono del puesto.

Venía una chica nueva y me tocaba enseñarle. Entonces, llegaba un momento en que me hinchaba las pelotas enseñar, porque se te iban. Porque llegaba un momento que venía alguna chica nueva y yo le decía: 'Camila, decile que soy una perra' [risas]. Sí, sí, esa era nuestra diversión. 'Deciles que soy una perra', como para que las chicas no sé, que me tuvieran respeto, ¿entendés? Así si yo le decía 'andá a tal lado' no creyeran que lo hacía a propósito o algo, sino que lo... pero sí, pasaban muchas chicas, muchas chicas jóvenes, medias irresponsables. Por ejemplo, los domingos sabías que no te iban a ir porque habían salido la noche anterior, entonces eso también nos daba bronca a nosotros, saber que teníamos que laburar doble porque las pendejas de mierda salían de noche, ¿entendés?<sup>11</sup>

A este tipo de conflicto se lo denomina *conflictividad horizontal*. Es todo aquel experimentado en el seno de la propia fuerza de trabajo y, en gran medida, fomentado por la gerencia para cumplir con el principio de individualismo competitivo, que agudiza la fragmentación del colectivo (Burawoy, 1979; Montes Cató, 2007). El "faltan manos", o el "no vienen" raramente se imputa a una falta de contratación de más personal, al hostigamiento constante o a las desfavorables condiciones laborales; sino que, en muchos casos, se culpa o genera resquemores y competencia entre lxs trabajadorxs (Soria, 2017).

De esta manera, aparecen exigencias para con lxs compañerxs, donde el más perjudicado suele ser lx nuevx, que debe pagar el "derecho de piso", lo que agudiza la segmentación entre trabajadorxs. Este implica un alto nivel de sacrificio en el primer escalón; pero, una vez superado, se tiene un cierto derecho a otra cosa. Esto constituye una práctica legítima, dado que el hecho de haber sido explotadx habilita a explotar a lxs nuevxs trabajadorxs. Pero sólo por un período de tiempo limitado, hasta que estxs últimxs también logren progresar (Rivera, 2011; Moreno, 2012). Aparecen entonces dos identidades: "lxs antiguxs, lxs de siempre" y "lxs nuevxs, lxs irresponsables", que no saben o pueden mantener el trabajo y, por ende, son merecedorxs de "pagar el derecho de piso".

Él era el mozo-encargado, y su función era la más extraña que había. O sea, para mí, sos mozo o sos encargado. Entonces, él como mozo-encargado podía seleccionar las mesas que atendía, él podía seleccionar la plaza que trabajaba, todo dependiendo de su necesidad personal. No tengo plata, me pongo a atender y me voy con propina en el bolsillo; si estoy bien, no, no es necesario, yo elijo, atiendo a mis clientes y que corran los demás...<sup>12</sup>

Mi primer día estábamos dos camareras, ella me explica el funcionamiento y divide las plazas de mesas para repartirnos a la hora de atender. A mí me dio la plaza del piso de arriba, lo cual tenía la dificultad extra de venir a buscar las cosas de cada pedido hasta el piso de abajo, haciendo que yo bajara y subiera las escaleras reiteradamente.<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Lautaro, camarero. Mar del Plata, junio 2018.

<sup>11</sup> Candela, camarera, Mar del Plata, diciembre 2017.

<sup>12</sup> Lautaro, camarero. Mar del Plata, junio 2018.

<sup>13</sup> Notas de campo propias, Mar del Plata, febrero 2017.

“Ausentismo y abandono del trabajo en la gastronomía marplatense. Entre la resistencia laboral y la dominación patronal”

El derecho de piso se convierte en un impedimento para que lx trabajadorx deje su trabajo y busque uno nuevo. Es tan desmoralizador volver a pasar por esto en un nuevo lugar que inhibe la posibilidad de cambiar de trabajo como forma de escape.

Yo te digo, a mí me agarró un círculo vicioso. Yo estuve un montón de tiempo ganándome el derecho de piso y cuando me lo gané, después no estaba mal. Bueno, sí, tenía mis encontronazos con él [el dueño], tenía estas boludeces, pero yo no estaba mal. Necesitaba laburar y, ya al final, empezó a hincharme las pelotas. O sea que yo ya estaba re podrida, estaba ya cansada, pero ¿qué pasaba? me costaba irme a otro lugar y empezar de nuevo, eso es lo que más me costaba...<sup>14</sup>

Entonces, se observa que el proceso de enseñanza a cargo de otrx trabajadorx y la alta rotación traen dificultades para la unidad del colectivo obrero. Si bien, lxs trabajadorxs manifiestan entender por qué muchxs abandonan el puesto, resaltan la “molestia” de tener que enseñar todo de nuevo a otra persona. Al ser tan constante, se pierde todo el sentimiento de solidaridad y disfrute que comentaban lxs trabajadorxs en un principio.

Y los que pasaron por mi sector, pasaron 17 chicas pasaron desde que yo estaba [estuvo 3 meses]...no, no soportaban. Yo les tenía que explicar todo, encima. Les explicaba todo, para que al otro día no vengan. Primero, no venían porque ellas no querían y, después, había otras porque decían que no les servía, así pasó...<sup>15</sup>

Creo que cuatro bacheros que pasaron, ehh lo hice con los cuatro y se fueron y me hinchó las pelotas por demás. Porque uno le pone empeño, te enseño, te explico y después se van y ahora va a venir otro y tengo que empezar de vuelta. Es una cosa que me molesta mucho, porque me hago afín a los chicos, en verdad, me hago un buen trato.<sup>16</sup>

Entonces, se podría argumentar que el abandono y el ausentismo se dan como estrategias fomentadas por el capital para abaratar los costos de la fuerza de trabajo e incrementar la fragmentación del colectivo de trabajadorxs, para declinar la organización (Cambiasso, 2014). Estas acciones promueven la desunión y la competencia, logrando que se culpabilicen entre compañerx por la precarización. En lo cotidiano, afecta al conjunto de lxs trabajadorxs que sienten intensificada su jornada laboral, culpan a lx trabajadorx ausentadx por esa intensificación y les hacen “pagar un derecho de piso”. Pero ¿es esta la única forma de entender el abandono y el ausentismo? Varias investigaciones los plantean como estrategias de resistencia por parte de lxs trabajadorxs. ¿Es posible entender estas acciones como resistencia, cuando provocan segmentación y división del colectivo obrero? ¿Cómo entienden la resistencia estas investigaciones? ¿Qué significados le dan a estas acciones lxs trabajadorxs?

### ***El abandono y el ausentismo entre la dominación y la resistencia***

Hasta aquí se puede suponer que el abandono y el ausentismo solo traen aparejados beneficios para la empresa y perjuicios para la unidad obrera. Sin embargo, son varios lxs autorxs que los entienden, entre otras prácticas, como resistencias cotidianas. Si bien al hablar de conflicto laboral se tiende a asociarlo, principalmente, a las manifestaciones abiertas, como las huelgas, se debe tener presente que las cambiantes dinámicas del capital llevan a lxs trabajadorxs a ajustar constantemente los medios y los fines en función de la situación (Gold, 2022).

Las resistencias pueden ser pensadas como “rebeldías” o impugnaciones de un orden pero, también, como el ejercicio subjetivo de lo posible en un contexto determinado. Por más pequeña que sea su escala, de algún modo, transforman, desafían o alteran las relaciones de poder. El ejercicio de lo posible está cifrado por marcos, corsés, fugas, grietas, y puede asumir diversas modalidades: confrontativas, reactivas, evasivas; pero lesionantes, no sólo de la productividad, sino también de los componentes simbólicos de la dominación (Soria, 2018). La conflictividad

<sup>14</sup> Candela, camarera. Mar del Plata, diciembre 2017.

<sup>15</sup> Luciana, panadera. Mar del Plata, junio 2018.

<sup>16</sup> Lautaro, camarero. Mar del Plata, junio 2018.

también se expresa con otras formas de lucha, formas veladas de resistencia contra los ritmos y formas de producción, como disminución del ritmo de trabajo, ausentismo, sabotaje, abandono, desgano, negligencia, indiferencia, hostilidad abierta hacia la gerencia.<sup>17</sup> Estas hacen referencia a lo que Scott (2000) denomina *prácticas cotidianas de resistencia*. Estas pueden simbolizar expresiones contrahegemónicas –no necesariamente formalizadas en discursos– y se vuelven especialmente significativas en momentos o lugares en que las huelgas son ilegales o una confrontación abierta resulta difícil o imposible. Varias investigaciones han dado cuenta de cómo predominan este tipo de resistencias en contextos de grandes pérdidas de derechos, como las dictaduras (Mason, 1981; Dicosimo y Carminati, 2013; Bretal, 2015).

Se pueden entender estas resistencias como respuesta a las cambiantes modalidades de dominación, producto del desarrollo del sistema capitalista. Si bien podrían indicar una desorganización del conflicto, hablar de ellas no implica pensar que los conflictos abiertos desaparecen, sino que se combinan con otras formas más sutiles (Montes Cató, 2007). Aunque minúsculas y evasivas, estas activan sentidos contrarios a los esperados, alteran las productividades, desordenan. Son modos de obstaculizar o eludir el trabajo para reducir su intensidad o su carga física (Abal Medina, 2011). Conforman un tiempo de ocio que agrietaba la jornada laboral y expresan una forma de indisciplina frente al control empresarial (Bretal, 2015). Surgen como respuestas a determinadas situaciones que son percibidas como injustas, vinculadas a las condiciones de trabajo, al mal pago del salario y al maltrato (Vara, 2023), y representan respuestas conscientes o inconscientes al descontento derivado de características indeseables de situaciones en el trabajo (Hyman, 1975).

Durante el trabajo de campo, ningunx de lxs 9 entrevistadxs, a pesar de haber trabajado en distintos períodos, participó o escuchó de alguna manifestación abierta de lucha desarrollada contra la empresa. Además, ningunx estaba afiliadx al sindicato o tenía algún contacto con este. En ausencia de conflictos abiertos de importancia, las prácticas de resistencia cotidiana pueden representar una de las cartas con la que cuentan lxs obrerxs para buscar mejoras por parte de su empleadorx. Esto sucede porque el contexto o la situación de lx sujetx, incluso las propias características de las lógicas de dominación hacen difícil otro tipo de reacción ante las demandas obreras (Pizarro y Trpin, 2010; Revilla Castro, 2017). Puede que quienes realizan acciones de ausentismo, sabotaje o corruptela no necesariamente se consideran en lucha con su empleadorx, pero las consecuencias de su comportamiento pueden ser valoradas en esos términos (Edwards, 1990). Sin profundizar aún en las motivaciones, se puede observar que estas formas de resistencia afectan a la empresa. La contratación de pocxs trabajadorxs por jornada se convierte en un problema para lx empleadorx cuando algunxs trabajadorxs deciden ausentarse o abandonar, lo cual compromete el funcionamiento del establecimiento y genera malestar entre la clientela. La falta de personal impacta en el servicio, ocasionando demoras en los pedidos y una atención deficiente, lo que a su vez repercute en las ganancias por la pérdida de clientxs. Sin embargo, en el apartado anterior se describió cómo estas ausencias son percibidas por lxs trabajadorxs como una sobrecarga laboral que, además, fomenta la desunión del colectivo obrero. Surge entonces la pregunta: ¿hasta qué punto pueden estas prácticas entenderse como resistencias, en qué contextos y por qué razones se manifiestan?

La mayoría de lxs entrevistadxs, al consultarles si ellxs se habían ausentado en alguna ocasión, responden que no, y comienzan a hablar de otrxs compañerxs que sí lo hacían. Al consultarles por los motivos de ausencia de sus compañerxs, los desconocen con exactitud; aunque suelen entenderlos como “excusas”. Los motivos públicos giran en torno a problemáticas personales o familiares. Sin embargo, para ellxs, sólo se trata de una fachada para poder ausentarse o abandonar tempranamente la jornada laboral.

Entrevistadora: Y ellos, ¿sabés por qué faltaban?

Ailín: Casi siempre te ponían la excusa que algo había pasado, pero eran unos plagas, siempre faltaban porque tenían ganas de faltar, en serio...<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Ver: Braverman (1974), Hyman (1975), Cohen (2001), Pizarro y Trpin (2010), Acha (2013), Collado, Canafoglia, Soria, Emili y Scodeller (2015), Revilla Castro (2017), Villulla (2017), Soria (2018), Teijón (2020), Vara (2023).

<sup>18</sup> Ailín, camarera. Mar del Plata, julio 2018.

“Ausentismo y abandono del trabajo en la gastronomía marplatense. Entre la resistencia laboral y la dominación patronal”

Primero un día faltó y después, otro día, no...se fue antes porque también le había pasado algo al hijo. No sé si era excusa, capaz que siempre le pasaba algo [risas].<sup>19</sup>

Al igual que en los hallazgos de Mason (1981), lxs trabajadorxs aquí entrevistadxs sostienen que se utilizan enfermedades simuladas como fachadas para poder ausentarse unos días al trabajo. Se suele argumentar cansancio o problemas familiares, motivos que no necesariamente son falsos. El agotamiento y el cansancio por la falta de francos y las largas jornadas, sumados a las malas condiciones laborales y al maltrato, generan que lxs trabajadorxs terminen recurriendo al ausentismo a través de distintas “excusas”, incluso argumentando problemas de salud.

Sé otra chica, que me parece que fue inventado, porque a los camareros no le daban franco, que supuestamente perdió un embarazo. Diana, Diana, esa...bueno, que había perdido un embarazo y se había tomado una semana, que supuestamente fue un embarazo de dos semanas y viste vos que cuando te enteras de un embarazo estás mínimo, estás de cuatro semanas. Bueno, para mí, ella estaba tan mal, en una situación tan crítica de cansancio, que tuvo que llegar a recurrir a inventar eso para que le dieran una semana de descanso...<sup>20</sup>

Este es uno de los primeros ejemplos donde la ausencia de unx otrx no se da solo por fingimiento, sino que empiezan a aparecer motivos vinculados a las malas condiciones laborales. Las bajas por enfermedad pueden constituir para lxs jefexs y/o compañerxs fingimiento de la enfermedad, pero para lxs trabajadorxs también pueden significar un intento de negar su fuerza de trabajo a lx empleadorx, al mismo tiempo que les sirve para hacer frente a las precarias condiciones laborales impuestas. Así, la enfermedad puede ser un medio significativo para aprovechar el sistema en beneficio propio (Edwards y Scullion, 1987; Cohen, 2001).

Al salir del plano de los motivos de la ausencia de lxs otrxs y entrar en las razones propias, la narrativa comienza a girar en torno a la necesidad de enfrentar las malas condiciones laborales. Lo interesante de estos relatos es el grado de conciencia del motivo por el cual se realiza la práctica. Es decir, se hilan directamente el cansancio y las malas condiciones con la decisión de ausentarse. En esas situaciones, faltar se presenta como un freno a la acelerada productividad que les propone la empresa. Al indagar, por ejemplo, en las enfermedades “fingidas”, relatan que varias son causa de las mismas condiciones en las que trabajan, por las cuales no les queda otra opción que ausentarse para poder reposar y mejorarse. A esto se le suma la falta de una obra social, producto del trabajo no registrado, que lleva a lidiar con la obtención de un certificado médico para que la empresa no argumente fingimiento de la enfermedad y opte por despedir a lx trabajadorx.

Yo falté un día, con certificado médico ehh, dos días falté. Tuve que ir y pagar la consulta porque no me iban... no me iban a dejar seguir trabajando, supuestamente... Porque estuve dos semanas sin un franco y que tenía que hacer hora extras. Hubieron dos días de esos que me iba a las cinco de la tarde y ya no daba más, no daba más, mis pies, mis piernas y las muñecas, te juro que lloraba del dolor, te lo juro, terrible, y llegaba re dolorida...<sup>21</sup>

Luciana una vez faltó por gastroenteritis [risas], y yo también había faltado dos días por gastroenteritis. Lo mío era mentira [risas] y lo de ella también era mentira. No eh, en parte era el agua, no se podía tomar, no se podía tomar...<sup>22</sup>

El segundo ejemplo instala la duda y desliza la opción de que las ausencias fueron un “invento de gastroenteritis”. Aunque, finalmente, opta por el motivo del agua que consumen en la propia empresa. Como la ausencia de unx otrx es algo que perjudica al conjunto de lxs trabajadorxs

<sup>19</sup> Patricio, bachero. Mar del Plata, julio 2018.

<sup>20</sup> Luciana, panadera. Mar del Plata, junio 2018.

<sup>21</sup> Luciana, panadera. Mar del Plata, junio 2018.

<sup>22</sup> Eliana, personal de limpieza. Mar del Plata, mayo 2018.

intensificando su jornada, entiendo que la primer respuesta que den esté orientada a considerar que el motivo de la ausencia sea fingido y por esto faltan y que, también por esa misma razón, ellxs no se ausentan. Con el correr de la entrevista y el desarrollo de la confianza empiezan a aparecer otras versiones sobre esas ausencias. Además, como sostienen varixs autorxs, estas prácticas de resistencia son poco visibles, ocultas, espontáneas, discretas. Es decir, que por las propias características de estas prácticas es más fácil adjudicárselas a unx otrx.

Argumentar fingimiento de la enfermedad parece ser el discurso impuesto por la empresa para no reconocer que son las malas condiciones laborales que establecen las que dan lugar a estas ausencias. Pero, también, el argumento de este discurso sirve para reforzar la idea de que faltar perjudica al resto de lxs compañerxs, y saca de foco la responsabilidad de la empresa de garantizar condiciones adecuadas de trabajo. De cierta manera, lxs trabajadorxs repiten este discurso, pero también son conscientes de porqué se dan esas ausencias, y entran en una encrucijada. Este discurso ejerce presión sobre el cumplimiento de la jornada laboral, incluso en condiciones inadecuadas. Este puede manifestarse a través de amenazas de despido por parte de la empresa, así como a través de la búsqueda de no perjudicar a lxs compañerxs, que podrían ver intensificada su jornada laboral o perder su día libre.

Yo, en cuanto a lo que es trabajo, no soy de las que faltan por faltar...y aparte porque siempre me da esa cosa de si yo falto, le van a cagar el franco al pobre que no tiene nada que ver. He ido a trabajar con fiebre, o sea he ido igual en todas las condiciones...<sup>23</sup>

Este testimonio pone en evidencia la doble cara de esta práctica. Se perjudica a la empresa no dando la fuerza de trabajo por ese día y tomándolo para el descanso personal; pero, por otra parte, se perjudica a lx compañerx que absorbe el total de las tareas o es presionadx para ir a trabajar en su día no laborable. El accionar de *Ailín* demuestra esta preocupación, el interés puesto en el bienestar de lxs compañerxs y la realización de un esfuerzo por ellxs. Ante la falta de soluciones de la empresa, se prioriza la solidaridad y el bienestar del colectivo de trabajadorxs, frente al individual.

Por otra parte, cuando ya no alcanza solo con ausentarse, aparece también el abandono. Si lxs trabajadorxs no logran mejorar sus condiciones laborales suelen optar por abandonar. Entonces, dejan su puesto con la expectativa de encontrar una mejor posición con otrx empleadorx. La desertión es una estrategia común para escapar a las malas condiciones laborales del modo de producción. Cuando lxs trabajadorxs no pueden liberarse totalmente del sistema de trabajo a sueldo, suelen desertar en busca de salarios más altos y mejores condiciones laborales (Cohen, 2001). Son pocas las ataduras que unen a lxs entrevistadx con la empresa, producto del no registro y la precarización. Abandonar el trabajo por iniciativa propia siempre está presente como una opción viable, principalmente en temporada alta donde la oferta de empleo es mayor. Incluso con las constantes dificultades que conlleva conseguir un nuevo empleo en una ciudad, como Mar del Plata, con una alta tasa de desocupación y subempleo, siguiendo los datos que proporciona el INDEC. Muchas de estas decisiones parecen tomarse de repente, la idea está latente y a través de un nuevo malestar se concluye en el abandono. En general, los motivos no están asociados a la obtención de un nuevo y mejor trabajo. Por un lado, puede observarse un grupo de trabajadorxs que rotan constantemente por distintas empresas y, ni bien observan las malas condiciones laborales y salariales, abandonan.

Sé de varias chicas que iban y no aguantaban el horario. Por ahí, cuando yo tenía un franco, le hacían prueba a dos chicas juntas, entonces después me contaban los chicos que había algunas que decían: ‘bueno, listo, ya estoy, me voy’. Le pagaban las horas que habían estado y se iban. Tres, cuatro horas y se iban...<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Ailín, camarera. Mar del Plata, julio 2018.

<sup>24</sup> Luciana, panadera. Mar del Plata, junio 2018.

“Ausentismo y abandono del trabajo en la gastronomía marplatense. Entre la resistencia laboral y la dominación patronal”

Por otro lado, hay un grupo de trabajadorxs, con más recorrido en la empresa que, ante una nueva situación abusiva desencadenante que se presenta como intolerable o determinante, optan repentinamente por el abandono.

Después, al último tiempo, como que tardaron un toque en pagarme yyy nada, la estiré hasta que me pagaran y cuando me pagaron dije: ‘no, listo, no voy a venir más.’ ¡No! Dejé de ir, directamente y mandé el telegrama ese, ni me iba a aparecer...<sup>25</sup>

Era camarero y *delivery boy* [risas]. Era camarero, el pibe del delivery se...no me acuerdo si se calentó porque hacía mucho frío o algo de eso y la moto esa era un desastre y volvió y se calentó y se fue. Si le faltarían dos o tres horas para terminar el turno cuando se fue.<sup>26</sup>

Entre las acciones de abandono la más radicalizada es la fuga intempestiva, es decir, abandonar los equipos de trabajo en plena jornada. Esto puede significar una medida muy dura para lx empleadorx que no siempre puede conseguir un reemplazo inmediato (Villulla, 2015). Al igual que el ausentismo, esto se da por malas condiciones laborales, agotamiento, maltrato, abusos, etc. En el ejemplo siguiente, *Ailín* relata toda una semana de hostigamiento por parte del dueño, donde no solo sufrió una intensificación de su jornada laboral al hacer frente a la atención de toda la clientela sola en un fin de semana turístico largo; sino que, además, el dueño le negó su salario de esa jornada, y ella opta por abandonar el trabajo a minutos de haber ingresado.

Yo me fui a mitad del turno...a comienzo del turno...porque me debía plata, era nada, eran 500 pesos. Viste que cuando no había plata te iban bicicleteando, ‘cuando haya plata te pagamos’. El día que le pagó a todos, no me quiso pagar a mí porque el día anterior, había sido fin de semana largo también, yo me había quedado sola algo de las seis, siete de la tarde hasta el cierre. Se llenó de repente y en tres horas, vendí tres mil y pico de pesos yo sola, te estoy diciendo, arriba y abajo. Y bueno, termino mi turno, el bacha ya se había ido, así como me fui yo. Limpié lo que tenía que limpiar, la bacha quedó llena, porque no me iba a quedar a limpiar la bacha. Al otro día, bueno, creo que Franco ese día hacía la apertura y se quejó por cómo había quedado la bacha y le llevó la queja al dueño. El dueño se re calentó, me dijo que no me iba a pagar. Le reclamé toda la semana, no me quiso pagar, el viernes tampoco me quiso pagar. Yo me acuerdo, me fui a las once, le digo: ‘Lola [la encargada] reclamale la plata, la necesito.’ Eran 500 pesos, pero eran míos, había trabajado, ehh, ‘no, no, que no me los iba a pagar.’ ‘No, no, no, que no se lo voy a pagar y que no me llames más para molestarme con esa piba.’ Vuelvo a preguntar, me dice: ‘Dice Pablo [el dueño] que el domingo te va a pagar.’ Era sábado, al otro día era domingo. ‘Bueno,’ le digo, ‘dame la llave del vestuario que me voy a cambiar’ ‘¿Estás segura?’ ‘Sí, ya está, hasta acá llegó mi amor, dame la llave del vestuario, me voy a cambiar.’ Agarré todas mis cosas y me fui, le dejé el uniforme y me fui.<sup>27</sup>

Muchos de estos abandonos parecen no concluir en victorias para aquellxs que las realizan, incluso parecen arrebatos producto de un momento de enojo. Pero, en algunos relatos, se visibiliza cómo la fuga que realizaron les permitió, de forma individual, conseguir mejoras en las condiciones laborales, sin tener que buscarlas en un nuevo trabajo.

Lautaro: ehh esa frase me molestó mucho de Camila [la encargada] y fue una de las veces que me quité el delantal y le dije: ‘Resolvélo, yo me voy a mi casa’.

Entrevistadora: ¿Te fuiste?

L: [asiente con la cabeza]

E: Y al otro día, ¿qué pasó?

<sup>25</sup> Patricio, bachero. Mar del Plata, julio 2018.

<sup>26</sup> Ailín, camarera. Mar del Plata, julio 2018.

<sup>27</sup> Ailín, camarera. Mar del Plata, julio 2018.

L: Me llamó Kevin, el hijo de Pablo [el dueño], incluso pasó a buscarme por mi casa a decirme: ‘¿Qué haces que no estás trabajando? Ehh, no olvidate de Camila.’ Le conté toda la historia, porque él quería saber cómo estaba, él la quería reconstruir, su encargada no sabía, ‘no sé por qué se fue, se enojó por algo y se fue’

E: ¿Ah, le dijo eso? ¿Y de esa pelea fue que terminaste en el local de Alem?

L: Claro, de esa pelea terminé en Alem...<sup>28</sup>

Yo agarré, me fui, subí, me cambié, ‘me voy’ ‘¿Se va?’ Pero yo, yo le dije ‘que era tarde, qué sé yo qué sé cuanto, me voy.’ Solía haber pica con la cocinera [el dueño con la cocinera principal], pero me agarraban a mí de punta, siempre quedaba en el medio y me fui. Ese día renuncié, como será el dolor que tenía, que renuncié sin saber qué iba a hacer mañana, así que me costó un día y medio enfriarme, eh no me llamaron. Al tercer día, llamo porque había otra encargada que me quería mucho. Le digo: ‘Estee, como no me llama, no tengo horario, estee, voy a salir a buscar otro trabajo,’ como aviso. Pasó no sé si media hora, veinte minutos, me llama: ‘Tenés horario para mañana para trabajar.’ Pero volví con otra política: de este tema no se habla. Dice que armó un quilombo después que yo me fui...fue así, yo volví distinta, él era distinto, se dio cuenta que a mí me puede poder pero de distinta forma, pero que no me venga con el maltrato, menos injustamente...<sup>29</sup>

Candela: Sí, bueno, yo, una vez me fui.

E: ¿A mitad de turno?

C: Sí, sí, en el medio. Pero no me acuerdo porqué fue, te juro, no recuerdo por qué pudo haber sido... Pero a la semana me llamó diciéndome que volviera, que me necesitaba, que esto, que el otro y, bueno, volví. Después, me acuerdo que me abrazó, que me dijo que estaba contento, que qué bueno que haya vuelto. Yo creo que esas cosas no sé por qué las hacía, no sé si de manipulador o...me cuesta creer que haya sido sincero en esas cosas, por cómo era él...<sup>30</sup>

Se evidencia cómo este accionar puede favorecer a algunxs trabajadorxs de forma individual, ya que implica un ajuste en el accionar de la patronal para evitar el abandono. Aquellos que cuentan con más trayectoria en la empresa resultan significativxs para lx empleadorx, dado que no son tan intercambiables como se mencionaba en el primer apartado. Algunxs logran una cualificación por el conocimiento sobre el funcionamiento general de los restaurantes, como así también de su capacidad para enseñarlo a lxs nuevxs trabajadorxs. Su trayectoria en el puesto le permite a la empresa cierto funcionamiento que no está dispuesta a perder fácilmente. Por lo cual, ante un abandono, reconfigura sus prácticas en pos de mejoras para lx empleadx (o mejor dicho, en pos de menor hostigamiento y maltrato). Estos relatos de pequeñas victorias aparecen solo en trabajadorxs que tienen cierta antigüedad en el rubro y en la empresa, lo que pone en evidencia el grado de profesionalización que requieren los puestos, ya que la empresa necesita al menos de un núcleo mínimo de trabajadorxs con experiencia y conocimiento para poder hacer frente al funcionamiento diario de la misma. Esta llamada profesionalización le da a un grupo de trabajadorxs una carta con la cual jugar para reclamar mejoras en las condiciones de trabajo. Pero, también, es usada por la empresa para generar jerarquías, desunión y competencia entre ellxs. Ejemplo de esto son las diferencias salariales que se imponen entre trabajadorxs con el mismo puesto.

Cuando yo arranqué a trabajar como camarera, además de pagar un derecho de piso realizando las tareas más agobiantes, también tenía una diferencia salarial con respecto a la otra camarera con mayor antigüedad, esta diferencia era negociada cada cierto tiempo por ella de manera individual con el dueño del establecimiento.<sup>31</sup>

<sup>28</sup> Lautaro, camarero. Mar del Plata, junio 2018.

<sup>29</sup> Leticia, cocinera. Mar del Plata, septiembre 2018.

<sup>30</sup> Candela, camarera. Mar del Plata, diciembre 2017.

<sup>31</sup> Notas de campo propias. Mar del Plata, febrero 2017.

“Ausentismo y abandono del trabajo en la gastronomía marplatense. Entre la resistencia laboral y la dominación patronal”

En general, los abandonos pueden leerse como victorias para la patronal, quienes, a través del hostigamiento, logran que lx trabajadorx abandone por su cuenta. Pero, no pueden entenderse solo en esos términos. En los relatos también se observa un detrimento para la empresa por llevar a cabo esas técnicas. Ya que, en algunos casos, no logran ni mantener un día a lx trabajadorx y, en otros, terminan negociando con estxs para que no abandonen, torciendo un poco la pulseada.

Para finalizar, es interesante analizar las concepciones de lxs participantxs sobre estas prácticas para valorar en qué medida perciben su comportamiento como expresión de un conflicto (Edwards y Scullion, 1987). Por esta razón, en las entrevistas se retomaron algunas partes de los relatos donde comentaban algunas de las acciones de ausentismo y abandono mencionadas, y se les consultó *¿por qué crees que vos o tus compañeros realizaron esas prácticas?* Se encontraron, entonces, respuestas que entendían estas prácticas como solamente anecdóticas, como sostiene *Patricio* “Y...no sé, porque justo se prestó, capaz el momento...igual está mal, en sí [risas]”<sup>32</sup> o como relata *Eliana* “Fernando [cocinero] porque vivía de joda todo el día, era 24 horas la vida loca, el chabón era joda”.<sup>33</sup>

Si bien en estos relatos las prácticas parecen no tener un fin confrontativo se comprende, siguiendo a Edwards y Scullion (1987), que tampoco se debe ir al extremo opuesto de negar un fenómeno significativo como una forma de conflicto simplemente porque lxs trabajadorxs no relacionan el ausentarse con un intento de desafiar las reglas. Si algunxs trabajadorxs no aluden a un propósito de oposición intencional al control empresarial al realizar estas prácticas, no significa que al hacerlas no deslegitiman algunas reglas de disciplina. En este sentido, implican una práctica de indisciplina más allá de que lxs trabajadorxs no hayan actuado con el interés particular y primordial de burlar el control (Bretal, 2015), ya que generan un impacto sobre la empresa que perjudica el desarrollo del servicio ante la falta del trabajadorx.

Por otro lado, en la mayoría de los casos, las respuestas a la pregunta de cierre de las entrevistas están orientadas directamente a *devolverle* algo a lx superiorx por todas esas injusticias y maltratos vividos. Se observa una clara vinculación entre la realización de estas prácticas y los abusos llevados adelante por la empresa. Estos accionares son realizados, según lxs entrevistadxs, como pequeños enfrentamientos para dar a conocer su disconformidad.

Era una constante porque teníamos la filosofía de...como que nosotros pensábamos como que de algún lado se la teníamos que devolver. Todo ese maltrato desde lo psicológico, lo económico, de todo. Como que pensábamos que de algún lado se lo teníamos que devolver y, aparte, como decíamos: ‘Cuanto más me prohibís vos, más voy a hacer lo que me estás prohibiendo’ [risas]. Pero no era yo sola, eran todos.<sup>34</sup>

Porque ya estaban saturados del trabajo, estaban saturados, ehh no tenían tiempo para ellos, no tenían tiempo para descansar, ni para su familia...<sup>35</sup>

En sintonía con los distintos relatos, se sostiene que no se debe entender a estas prácticas de manera unívoca. Las estrategias de dominación siempre tienen grietas y fugas en donde lxs trabajadorxs pueden sembrar sus resistencias y desafiar los intereses empresariales. Lo interesante es observar cómo, en estas grietas y resquicios, se generan prácticas que, por más individuales y contraproducentes que parezcan, pueden denotar solidaridad y compañerismo. Más allá del malestar y perjuicio que causen a la labor cotidiana del resto del equipo de trabajo, pueden ser comprendidas y entendidas como respuestas al maltrato y las malas condiciones laborales.

Por eso nosotras actuábamos como actuábamos, era por él [el dueño]... y por el maltrato, por el maltrato psicológico que él tenía. Depender de su humor o si del humor de él para saber cómo podías hablarle, cómo podías reaccionar o qué hacías, eso te generaba un malestar. Aparte, el hecho de no saber tus horarios, el hecho de

<sup>32</sup> Patricio, bachero. Mar del Plata, julio 2018.

<sup>33</sup> Eliana, personal de limpieza. Mar del Plata, mayo 2018.

<sup>34</sup> Ailín, camarera. Mar del Plata, julio 2018.

<sup>35</sup> Luciana, panadera. Mar del Plata, junio 2018.

no saber si cobrabas, el hecho de no poder comer, creo que eso generaba...o sea, genera que el empleado no vaya, o falte o se vaya en medio del quilombo, o las peleas... yo creo que eso es lo que fomenta. Ahora, si vos estás contento, uno sabe que tiene que laburar, si sabes que te pagan, si sabes que podés comer, yo creo que eso es lo principal...yo antes era terrible, yo me reconozco era terrible, ahora no, estoy re tranquila. Igual porque estoy bien donde estoy, pero antes era terrible yo...<sup>36</sup>

En este último relato, se indica cuáles son los condicionantes que generan estas prácticas y cuáles no, se coloca el foco en el maltrato y las precarias condiciones laborales. Pone en contraposición su accionar en *Tía Titta*, con su accionar en su actual trabajo. *De terrible a tranquila*. Pareciera que ante mejores condiciones laborales, menores resistencias cotidianas.

Este desarrollo permite ver que una de las maneras de entender estas acciones es como modos de resistencia: si las condiciones laborales son muy malas, lxs trabajadorxs les harán frente mediante prácticas cotidianas de resistencia. Entonces, en aquellas empresas donde el control empresarial sea fuerte, la rotación en el empleo puede ser una forma de conflicto, una alternativa individual a acciones más colectivas y ser vivida de esa manera por lxs trabajadorxs. Si bien, el no acudir al trabajo puede no formar parte de una política deliberada de resistencia, el comportamiento implica, de todos modos, un rechazo al razonamiento empresarial y la reivindicación por parte de lx trabajadorx sobre cuándo utilizar su fuerza de trabajo. En distintos niveles, estas prácticas desafían los intereses empresariales de minimizar los costes laborales y de mantener controlada la fuerza de trabajo (Edwards y Scullion, 1987).

En definitiva, entender el ausentismo y el abandono como resistencias no es algo extraño, ya que lxs entrevistadxs entienden que se ausentan o abandonan en respuesta a las malas condiciones laborales. Quizás no alcance con estas prácticas para modificar las condiciones en las que trabajan, pero sí dan indicios de que tienen conciencia de las injusticias que sufren y la suficiente agencia para actuar en torno a ellas. El desafío del colectivo obrero es poder derribar las barreras que les imponen la competencia, el individualismo y la desunión, producto de las estrategias patronales de dominación.

### ***A modo de cierre***

La conflictividad laboral es parte de un proceso que encauza los enfrentamientos entre capital y trabajo, a través de prácticas de dominación y resistencia. Lxs empresarixs luchan contra lxs trabajadorxs estratégicamente con sus propios medios de producción y técnicas de recursos humanos: incrementándolos, reduciéndolos, presionándolos, mejorándolos o reemplazándolos. Al mismo tiempo que lxs trabajadorxs renuncian, se conforman, luchan, presionan, resisten, de modo estratégico y según los contextos (Womack, 2007). Por lo cual, en varias ocasiones el ausentismo o las bajas pueden interpretarse como respuestas individuales de evasión del trabajo y no como una expresión de descontento con el sistema de control en general. Pero, a su vez, esa individualización de la resistencia puede actuar como un potente freno contra el desarrollo de una organización colectiva y, en consecuencia, reforzar el sistema de dominación (Edwards y Scullion, 1987). Definitivamente, y como se observó en el primer apartado, las prácticas de resistencia pueden contribuir a los intereses de la patronal, ya que generan individualismo y enfrentamientos entre compañerxs. Hasta pueden ser perjudiciales para lx mismx trabajadorx que las realiza. Pero, también, como se analiza en el segundo apartado, pueden ser entendidas como resistencias, ya que dan indicios de un grado de reflexión por parte de lxs trabajadorxs frente a las condiciones laborales, seguido de un accionar hacia estos malestares, por más minúsculo que se pueda considerar. Esto no significa linealmente que se esté gestando una oposición organizada y una lucha abierta, pero sí habla de una ofensiva hacia la patronal.

La construcción de estos vínculos está signada por contradicciones y tensiones. Esto no significa que tal accionar sea siempre dominio o resistencia. La propuesta de este texto es romper con una visión monolítica de estas relaciones, estudiarlas en contexto y ver cómo lxs trabajadorxs reconstruyen este vínculo. A primera vista, el abandono y el ausentismo parecían ser una práctica

---

<sup>36</sup> Candela, camarera. Mar del Plata, diciembre 2017.

“Ausentismo y abandono del trabajo en la gastronomía marplatense. Entre la resistencia laboral y la dominación patronal”

de dominación, pero lxs trabajadorxs actúan sobre ella y la reconfiguran para sus propios intereses y la empresa queda atrapada en sus propias estrategias. Es decir, les sirve que lxs trabajadorxs se ausenten y abandonen, pero hasta cierto punto. Al cruzar el límite, pone en riesgo el funcionamiento de la empresa y, sobre todo, genera una pérdida de la clientela.

En definitiva, no se puede subsumir el rol de estas prácticas a un solo papel. El predominio de cada componente (como dominación o como resistencia) es relativo, dado que se construye en interacción de unxs con lxs otrxs y según los contextos laborales.

Por último, y con respecto al predominio de cada componente según el contexto, es sugerente retomar el último fragmento de la entrevista de *Candela*, donde habla de cómo ha cambiado su accionar ahora que está en un trabajo con mejores condiciones laborales. Aquí, deja un nuevo interrogante para retomar en futuras investigaciones ¿cambian las formas de resistir ante mejores condiciones laborales? ¿Cambian las condiciones laborales según las características de lxs superiores y dueñxs de los establecimientos? Este relato da indicios de cuáles son los momentos más propicios para llevar adelante estas resistencias. Sin embargo, el argumento queda incompleto si no se indaga en otros lugares de trabajo con mejores condiciones laborales y de mayor organización, como así también resta indagar a empleadorxs sobre su visión sobre las estrategias laborales que llevan a cabo.

## Bibliografía

- Abal Medina, P. (2011). “La sublevación de la vincha”, En: P. Abal Medina y N. Menendez (comps.), *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Acha, J. O. (2013). Trabajo y delito en las empleadas domésticas durante el primer peronismo: repensar las nociones de lucha y conciencia de clase. *Historia política*, 1 (21).
- Azzellini, D., y Kraft, M. (2018). *The Class Strikes Back*. Bostón: Brill.
- Balvé, B., Bererberian, M., Feliú, P., Fernández, C., Formento, W., Garrido, R., Mayer, G., y Santella, H. (1990). *La función de la huelga en el proceso de formación de fuerza social*. Buenos Aires: CICSO.
- Bill, D. (2005). Gran industria y descalificación de los obreros gráficos. Buenos Aires, 1880-1920. *Razón y Revolución*, 14.
- Braverman, H. (1974). *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. México: Nuestro Tiempo.
- Bretal, E. (2015). “Tiempo de ocio en la jornada laboral. Significaciones e indicios en torno a las prácticas de apropiación, cocción y consumo de carne Swift”, En: A. Schneider y P. Ghigliani (comps.), *Clase obrera, sindicatos y Estado: Argentina (1955-2010)*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Burawoy, M. (1979). *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Burawoy, M. (2018). “Prefacio: ciencia y reflexividad”, En Piovani, J. y Terra, L. (eds) *¿Condenados a la reflexividad?: apuntes para repensar el proceso de investigación social* (pp. 12–15). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvn5tzjw.3>
- Cambiasso, M. (2014). Estrategias de control laboral, tradición de lucha y organización sindical en el lugar de trabajo: el caso de la fábrica alimenticia Kraft-Mondelez (ex Terrabusi). *Estudios del Trabajo*, 47.
- Cohen, R. (2001). Resistencia y formas ocultas de conciencia entre trabajadores africanos. *Historia Social*, 39.
- Collado, P., Canafoglia, E., Soria, B., Emili, M., y Scodeller, G. (2015). “Trabajo, control y conflicto en clave actual. Aproximaciones a Braverman desde la cuestión social mendocina”, En M. Zangaro, S. Botticelli, y P. Míguez (comps.), *Control del trabajo hoy: a cuarenta años de Trabajo y Capital Monopolista de Harry Braverman*. Buenos Aires: UNQ Herramientas.
- Dicósimo, D. (2016). “Control empresario y resistencia obrera durante la última Dictadura militar argentina. Los casos de las industrias metalúrgicas y del cemento”, En *Travesía*, Suplemento. VII Reunión del Comité Académico de Historia, Regiones y Fronteras. AUGM.
- Edwards, P. (1990). *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, P. K., y Scullion, H. (1987). *La organización social del conflicto laboral: control y resistencia en la fábrica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Figari, C. (2010). “Hegemonía empresarial y lógicas de formación corporativas: disputas para una resistencia obrera organizada”, En C. Figari, P. Lenguita, y J. Montes Cató (comps.), *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE, CONICET.
- Garazi, D. (2018). Trabajar con y para otros. Algunos aspectos de un trabajo de servicios personales: el sector hotelero de Mar del Plata en la segunda mitad del siglo XX. *Revista Estudios del Trabajo*, 55.
- Gennero de Rearte, A., y Ferraro, C. (2002). *Mar del Plata productiva: diagnóstico y elementos para una propuesta de desarrollo local*. Oficina de la CEPAL en Buenos Aires.
- Gold, T. (2022). Tácticas contenciosas como actuaciones de jazz: Un enfoque pragmático para el estudio del cambio de repertorio. *Sociological Theory*, 40, 249-271.

- Gaudemar, J. P. (1991). *El orden y la producción. Nacimiento y formas de disciplina de fábrica*. España: Ed. Trotta.
- Hyman, R. (1975). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Ediciones H. Blume.
- Iñigo Carrera, N., Fernández, F., y Cotarelo, M. (2020). El movimiento obrero organizado ante la ofensiva de la oligarquía financiera Argentina, 2016-2019. *Tiempo social*, 32, 75-98.
- Kelly, J. (2002). *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves*. London: Ed. Routledge.
- Krepki, D., y Miguel, A. (2014). Marionetas corporativas: los hilos de la cooperación como forma de manipulación de la subjetividad de la fuerza de trabajo en Accenture. *Revista Conflicto Social*, 7 (11).
- Mateo, J., Nieto, A., y Colombo, G. (2010). Precarización y fraude laboral en la industria pesquera marplatense. El caso de las cooperativas de fileteado de pescado. Estado actual de la situación y evolución histórica de la rama 1989–2010. En *Las condiciones de trabajo en la provincia de Buenos Aires: Documentos presentados en la Primera Edición del Concurso Bicentenario de la Patria*. Tomo 2. Capítulo 10.
- Mason, T. (1981). The Worker's Opposition in Nazi Germany. *History Workshop Journal*, 11.
- Massano, J. P., y Cappannini, A. (2015). "Organización de procesos de trabajo, relaciones laborales y control del trabajo en el sector servicios. Un estudio de caso en la rama gastronómica", En M. Zangaro, S. Botticelli, y P. Miguez (comps.), *Control del trabajo hoy: a cuarenta años de Trabajo y Capital Monopolista de Harry Braverman*. Buenos Aires: UNQ.
- Medel, R., Pérez, D., Velásquez, D., y Morales, G. (2017). "Huelgas con Adjetivo: Hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral", En O. Aguilar, D. Pérez, y H. Henríquez (eds.), *Huelgas Laborales en Chile: Conciencia y Paralización*. Santiago: Editorial Universitaria.
- Montes Cató, J. (2005). Las ficciones del capital: acerca del lugar del conflicto en la constitución de los vínculos laborales. *Herramienta*, 28, 67-84.
- Montes Cató, J. (2007). Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia. *Trabajo y Sociedad*, 9(8).
- Moreno, M. S. (2012). Relaciones interétnicas en el mercado de trabajo rural a partir de una coyuntura histórica en Mendoza. *Kula. Antropólogos del Atlántico Sur*, 7, 67-80.
- Mucci, O. y Telleria, E. (2011). Empresas familiares: Introducción; características y roles. En O. O. Mucci, y E. D. Telleria (eds.), *Empresas familiares*. Mar del Plata: UNMDP. Disponible en: [http://nulan.mdp.edu.ar/1360/1/01211\\_b.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1360/1/01211_b.pdf)
- Neffa, J. C. (1990). *Proceso de trabajo y la economía del tiempo*. Buenos Aires: Editorial Hvmánitas.
- Ortega, M. L., y Cánovas, A. (2006). *Los nuevos braceros del ocio. Sonrisas, cuerpos flexibles e identidad de empresa en el sector turístico*. Madrid: Ed. Miño y Dávila.
- Palermo, H. (2022). *El cotidiano del trabajo. Estudios de antropologías del trabajo en Argentina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Antropofagia.
- Pizarro, C. A., y Trpin, V. (2010). Trabajadores frutícolas y hortícolas en la Argentina. Una aproximación socioantropológica a las prácticas de reproducción y de resistencia de las condiciones laborales. *Revista Ruris*, 4.
- Revilla Castro, J. C. (2017). Reconstrucciones de la identidad laboral en contextos organizacionales invivibles. *Política y Sociedad*, 54, 65-86.
- Rivera, S. (2011). *De chuequistas y overlockas: una discusión en torno a los talleres textiles*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Rodríguez Ponte, M. A. (2014). *Ámbitos laborales precarizados: entre la dominación y la resistencia. El caso de los trabajadores gastronómicos de la ciudad de La Plata* (Tesis de grado). Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata, Argentina.
- Scott, J. (2000). *Los dominados y el arte de la resistencia*. México: Ediciones Era.
- Sartelli, E. (2001). Para comer una Hamburguesa. El estudio de los procesos de trabajo, el debate Braverman y el "fast food" en Argentina. *Razón y Revolución*, 7.
- Scribano, A. y De Sena, A. (2009). Construcción de conocimiento en Latinoamérica: Algunas reflexiones desde la auto-etnografía como estrategia de investigación. *Cinta de Moebio*, 34, 1-15.
- Shorter, E., y Tilly, C. (1974). *Strikes in France, 1830–1868*. New York: Cambridge University Press.
- Silver, B. J. (2003). *Fuerzas de trabajo Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.
- Soria, B. (2017). *Condiciones del proceso de trabajo en el sector supermercadista del Gran Mendoza–Argentina*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María.
- Soria, B. (2018). La dinámica del proceso de control-resistencia en los espacios de trabajo: aproximaciones a los debates clásicos y recientes. *Revista Sociológica*, 33 (94), 169-202.
- Teijón, I. (2019). Composición y características laborales de lxs trabajadorxs gastronómics y hotelers de la Mar del Plata actual. Aproximaciones para pensar la segmentación en el sector. Actas de las *II Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de Mar del Plata*, UNMdP.
- Teijón, I. (2020). *Resistir desde lo cotidiano. Experiencias obreras en la actividad gastronómica marplatense* (Tesis de grado). Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Humanidades, Mar del Plata, Argentina.
- Thompson, E. (1995). *Costumbres en común*. Barcelona: Ediciones Crítica.
- Vara, J. (2023). Un acercamiento a las prácticas cotidianas de resistencia de las trabajadoras domésticas remuneradas en la provincia de Salta. Actas del *XVI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Buenos Aires.
- Villulla, J. M. (2015). *Las cosechas son ajenas. Historia de los trabajadores rurales detrás del agronegocio*. Ituzaingó: Editorial Cienflores.
- Villulla, J. M. (2017). Los sonidos del silencio. Formas de resistencia de los obreros asalariados en la agricultura pampeana argentina. *Revista NERA*, 35, 41-64.
- Womack, J. Jr. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. México: Fondo de Cultura Económica.

“Ausentismo y abandono del trabajo en la gastronomía marplatense. Entre la resistencia laboral y la dominación patronal”

Recibido: 24/05/2024  
Evaluado: 14/10/2024  
Versión Final: 08/11/2024