



Trabajo sucio: la discriminación hacia trabajadores/as de la industria del pescado

Dirty work: discrimination against fish industry workers

Josefina Azcárate*

DOI: 10.62174/cs.11327

ARK CAICYT:

<https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s18522262/okwbqrtrk>

Recibido: 10 de noviembre de 2025

Aceptado: 9 de enero de 2026

Resumen: El artículo aborda un proceso de discriminación social ejercido hacia la identidad socioocupacional de trabajadores/as industriales de la pesca de la ciudad de Mar del Plata, Argentina (2022-2023). Esta ocupación históricamente ha sido degradada en cuanto a su contribución social y económica, asociada a la precariedad e inestabilidad laboral. A esto se le suma que es considerada culturalmente como un trabajo sucio, lo cual se condensa en un marcador sensitivo: el olor a pescado. A partir de las emociones expresadas por los/as trabajadores/as, nos interesa conocer en qué medida estas impactan en el fortalecimiento o, por el contrario, en el debilitamiento de su propia valoración socioocupacional colectiva. Además, nos moviliza indagar en los factores que intervienen en la puesta en crisis de la autodesvalorización socioocupacional.

Palabras clave: Discriminación social, emociones, autovalorización, trabajo sucio, precariedad laboral.

Abstract: The article addresses a process of social discrimination exercised against the socio-occupational identity of industrial fishing workers in the city of Mar del Plata, Argentina (2022-2023). This occupation has historically been degraded in terms of its social and economic contribution, associated with job insecurity and instability. In addition, it is culturally considered a dirty job, which is condensed into a sensitive marker: the smell of fish. Based on the emotions expressed by the workers, we are interested in knowing to what extent these emotions impact the strengthening or, conversely, the weakening of their own collective socio-occupational self-esteem. Furthermore, we are motivated to investigate the factors involved in the crisis of socio-occupational self-esteem.

Keywords: Social discrimination, emotions, self-esteem, dirty work, job insecurity.

* Becaria posdoctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, Argentina. N° ORCID: 0000—0001—5739—9786. josefinaazcarate0@gmail.com

Introducción

Cualquiera que haya ingresado a una planta de procesamiento de pescado puede afirmar que con solo el hecho de permanecer allí unas pocas horas el olor a pescado impregnará la ropa que lleva puesta. Si a ello se le suma el contacto y la manipulación permanente de grandes cantidades de pescado, el olor no hará más que intensificarse. Por consiguiente, el olor a pescado se presenta como una marca pública visible y distintiva de quienes están ocupados/as en este sector de actividad.

El olor a pescado fresco y aún más en estado de descomposición, la mayoría de las veces es considerado por nuestra cultura como algo desagradable, relacionándolo con el asco y la repugnancia. Sin embargo, como advertimos en trabajos anteriores (Azcárate, 2023), la sensación olfativa no es innata, es el producto de una larga producción social que se interioriza subjetivamente formando parte de un proceso de socialización específico (Le Breton, 2002). Adviene como una construcción social que el sujeto hace del objeto: “es la concepción del sujeto acerca del objeto y no las propiedades sensoriales del objeto lo que determina primordialmente el valor hedónico” (Rozin y Fallon, 1987: 24).

La sensación olfativa se encuentra atravesada por evaluaciones y juicios que producen barreras y oposiciones entre grupos (Classen, 1992), contribuyendo a la imposición de identidades morales negativas según el valor positivo o negativo que adquiere en cada contexto social (Synnott, 2003). En este punto, encontramos un paralelismo con otras investigaciones que exploran la construcción simbólica de distintas ocupaciones consideradas trabajo sucio (Hughes, 1958), las cuales implican la realización de tareas percibidas como repugnantes, simbólicamente degradantes y asociadas a distintas fuentes de contaminación.

Desde esta perspectiva, consideramos que el olor a pescado se percibe como algo repugnante y desagradable —constituyendo un objeto de ofensa— en función de una ocupación que históricamente ha sido precarizada, devaluada y degradada en cuanto a su valorización simbólica y contribución social:

Cuando se habla de relaciones sociales, hay una referencia inmediata a relaciones entre personas. Pero involuntariamente se soslaya que las relaciones entre las personas se dan a través de las cosas, y se soslaya también que el orden peculiar que tienen las cosas entre sí es un orden que refleja las relaciones sociales. Las cosas se jerarquizan, ordenan y trasladan





por los cuerpos de las personas, en función de determinadas relaciones sociales (Marín, 2009: 102).

En el presente trabajo damos cuenta de algunos de los hallazgos de mi investigación doctoral (Azcárate, 2025), en la que se analiza de qué modo la diversidad de emociones expresadas por los/as trabajadores/as frente a la discriminación padecida se vincula con el grado de energía disponible para el fortalecimiento o el debilitamiento de su propia autovalorización sociolaboral, factor que incide en la menor o mayor capacidad de resistir y enfrentar el avance de prácticas discriminatorias. Asimismo, indagamos en la puesta en crisis de la autodesvalorización, es decir, en los factores que intervienen en el pasaje de emociones de una indiferencia –aparente– y acostumbramiento frente a la discriminación a las emociones de enojo, bronca y de reconocimiento del proceso de discriminación.

A los fines de explicitar el desarrollo expositivo, en primer lugar, realizaremos un breve repaso por los estudios sociales que abordan los procesos de discriminación, entendidos como el ejercicio de la desigualdad social entre grupos. En segundo lugar, daremos cuenta de la metodología y las decisiones tomadas en cuanto a la elección del universo de estudio. En tercer lugar, presentaremos la construcción y el análisis de los datos. En cuarto lugar, para finalizar, presentamos las principales conclusiones que funcionan como nuevas hipótesis de trabajo.

La discriminación social como mecanismo de desigualdad social

Desde las ciencias sociales y humanas, podemos nombrar distintos esfuerzos por comprender las desigualdades que operan entre los grupos sociales. A grandes rasgos, los debates sobre la desigualdad social se centraron en estudiar, por un lado, las relaciones sociales que tienen lugar en el terreno mismo de la producción, siendo los aportes de Marx (2014) una contribución fundamental para dar cuenta de la forma jerárquica y asimétrica que dichas relaciones asumen en la sociedad capitalista. Por otro lado, distintas investigaciones abordaron el acceso desigual a la competencia por oportunidades económicas donde los grupos que ejercen el poder, a partir de operaciones simbólicas, acaparan, limitan y excluyen al resto de los grupos de dicha competencia. Weber (1977), es quien conceptualizó este proceso definiéndolo de cierre social, mecanismo mediante el cual se establecen qué atributos y condiciones son necesarias

para formar parte de un grupo de estatus al que se le ha asignado una alta estima social:

El número creciente de los que compiten en comparación con las posibilidades adquisitivas acrecienta el interés de los partícipes de limitar su número de algún modo. La forma como esto suele ocurrir es que se tome algún carácter exteriormente comprobable de los competidores (reales o potenciales), por ejemplo, la raza, la religión, el idioma, el lugar de nacimiento, la clase social, el domicilio, etc., para basar sobre él la exclusión. Es indiferente, en los casos concretos, el carácter que se escoja para la eliminación (Weber, 1977: 276).

En la misma línea, Elias y Scotson (2016) sostienen que los conceptos o instrumentos que se utilizan como medios de estigmatización pueden variar y, en muchos casos, carecen de importancia fuera del contexto particular en el que se utilizan. En este sentido, los prejuicios discriminatorios son objetivados/cosificados en marcadores tangibles que sirven de justificación y, por ello, eximen de culpa y responsabilidad a quienes los ponen en marcha.

Durkheim junto a Mauss estudiaron las clasificaciones sociales que ordenan y jerarquizan a los objetos, hechos y acontecimientos, determinando sus relaciones de inclusión y exclusión, de inferioridad y superioridad. Sus hallazgos demuestran el carácter social y arbitrario de dichos ordenamientos: “El hombre se encuentra muy lejos de clasificar espontáneamente y mediante una especie de necesidad natural (...) Toda clasificación implica un orden jerárquico, del que ni el mundo sensible ni nuestra conciencia nos ofrecen modelo alguno” (Durkheim y Mauss, 1971: 17). Debido a su carácter inventivo, son considerados representaciones colectivas, compartidas por todos los miembros de una sociedad, ajenas al individuo particular, e impuestas coercitivamente. Por lo tanto, cada ordenamiento clasificatorio prescribe qué tipo de juicios lógicos, morales y estéticos deben ser pronunciados por los miembros de una sociedad, la cual censura y juzga a quienes pronuncian juicios en base a principios distintos a los que ella impone (Vera, 2002).

La construcción de jerarquías y distinciones también fue analizada por Bourdieu (1999) quien a partir del concepto de habitus explica los mecanismos de interiorización de dichas jerarquías. Sostiene que la capacidad para clasificar y legitimar un orden social de relaciones es detentada por quienes poseen poder y capital simbólico dentro de cada campo so-





cial, espacio donde se configuran formas de poder, reconocimiento y estatus específicos.

Otra investigación antecedente en el problema de la construcción de desigualdades entre grupos es realizada por Lamont y Molnár (2002), quienes proponen la distinción entre bordes sociales y fronteras simbólicas. Mientras que los bordes sociales refieren a formas objetivadas de diferencias sociales en el acceso y la distribución de recursos y oportunidades, las fronteras simbólicas dan cuenta de distinciones conceptuales elaboradas por los actores para categorizar objetos, personas y prácticas, en función de su estatus, prestigio y respeto.

Por su parte, Therborn (2015) distingue tres tipos de desigualdades que, a pesar de tener lógicas de funcionamiento propias, interactúan entre sí. Entre ellas nombra a la desigualdad vital de oportunidades de vida (tasas de mortalidad, la esperanza de vida, etc.), la desigualdad existencial de asignación atributos que constituyen a las personas (autonomía, dignidad, grado de libertad, respeto) y la desigualdad de recursos. Los mecanismos que producen y reproducen estas desigualdades son: el distanciamiento, la explotación, la exclusión y la jerarquización.

Atendiendo también a los distintos tipos de desigualdades sociales, Fraser (2016) considera que existen dos formas de entenderlas, haciendo hincapié en las diferentes injusticias que producen. Por un lado, la injusticia socioeconómica, la cual incluye la explotación y es producto de la apropiación del trabajo ajeno así como también la desigualdad económica y la privación de acceso a un nivel de vida material digno. Por otro lado, la injusticia cultural, la cual tiene que ver con la dominación simbólica, la falta de reconocimiento y la falta de respeto, la cual se corresponde al mismo tiempo con la construcción de estereotipos despreciativos. No obstante, a pesar de distinguirlas analíticamente, sostiene que: “la injusticia económica y la injusticia cultural se encuentran habitualmente imbricadas hasta el punto de reforzarse dialécticamente la una a la otra” (Fraser, 2016: 6).

Reparando en los mecanismos de respeto y reconocimiento entre grupos, Sennett (2003) sostiene que la falta de respeto se asemeja al insulto directo: “Con la falta de respeto no se insulta a otra persona, pero tampoco se le concede reconocimiento; simplemente no se la ve como un ser humano integral cuya presencia importa” (Sennett, 2003: 15).

Siguiendo con esa idea, Taylor (1993) afirma que las desigualdades simbólicas colaboran con el debilitamiento de la autoestima de quienes padecen la falta de reconocimiento: “el falso reconocimiento o la falta de reconocimiento puede causar daño, puede ser una forma de opresión que

aprisione a alguien en un modo de ser falso, deformado, reducido” (Taylor, 1993: 44).

Todorov (2008) también reflexiona sobre la necesidad de reconocimiento por parte de los otros, entendida como un elemento inherente a la naturaleza humana. Esta necesidad imperiosa de la mirada, consideración y estima de los otros no existe para satisfacer nuestra vanidad sino porque estamos marcados por una incompletud original: “no hay plenitud fuera de la relación con los otros” (Todorov, 2008: 208).

En función de lo mencionado hasta aquí, en el presente artículo nuestro objetivo es estudiar un tipo de desigualdad que si bien guarda relación con las relaciones de explotación –inherentes al modo de producción de condiciones materiales de vida y reproducción social propias de las formaciones sociales capitalistas– tiene que ver con un tipo de desigualdad simbólica o representativa que consiste en la graduación diferencial de valor social, estima y reconocimiento entre los seres humanos, según sean sus grupos sociales de pertenencia.

De esta manera, podemos sostener que la desigualdad que proponemos abordar se corresponde con los procesos de discriminación social ya que: “las actitudes discriminatorias se dan siempre dentro de un marco de correlación de fuerzas y, en última instancia, las diferentes formas de discriminación no son más que expresiones de la desigualdad social” (Giménez, 2005: 3).

La discriminación como mecanismo grupal

Focalizándonos en los estudios pioneros referidos a la discriminación, encontramos que los análisis sobre la construcción de prejuicios hacia la identidad social de los otros (sujetos/grupos) proceden inicialmente del campo de la psicología.

En primer lugar, podemos nombrar el trabajo de Adorno et al (2006) quien, desde una perspectiva psicoanalítica, considera que los prejuicios son el resultado de estructuras de personalidad de tipo autoritaria, explicada por el tipo de crianza recibida en familias punitivas y reforzada por ideologías políticas similares (Ungaretti, Müller y Etchezahar, 2016).

Desde otra perspectiva, el psicólogo social Allport (1971) consideró que los prejuicios forman parte del pensamiento categorial propio del proceso cognitivo común a todos los seres humanos siendo necesarios e in-





evitables para la vida social, una: “antipatía basada en una generalización inflexible y errónea, la cuál puede ser sentida o expresada, dirigida hacia un grupo como totalidad o hacia un individuo por ser miembro de un grupo” (Allport, 1971: 9). A su vez, sostuvo que esa antipatía es justificada y racionalizada a partir de estereotipos.

Analizando la diversidad de matices en que los prejuicios pueden manifestarse, Pettigrew y Meertens (1995) diferencian el prejuicio sutil, expresiones indirectas y distantes que refieren a la férrea defensa de los valores del propio grupo, del prejuicio manifiesto, conformado por expresiones directas, hostiles, actitudes negativas y sentimientos de amenaza y rechazo.

La construcción de prejuicios también fue abordada por las teorías de la identidad social (Tajfel y Turner, 1979), las cuales consideran que su origen y sostenimiento encuentran su correspondencia con una cultura legitimada por las normas sociales donde los miembros de un grupo, con el objetivo de mantener una identidad social sobrevalorada, justifican y legitiman su superioridad sobre los demás.

Ahora bien, desde el campo de la sociología un referente en el problema de estudio presentado es Goffman (2006) y su análisis acerca de los procesos de estigmatización que tienen lugar en la interacción social cotidiana. Desde su perspectiva, los estigmas son atributos individuales, basados en apariencias y rasgos diferenciadores que están asociados al descrédito y menosprecio, utilizados para clasificar a las personas: “es probable que al encontrarnos frente a un extraño las primeras apariencias nos permitan prever en qué categoría se hallan y cuáles son sus atributos, es decir, su identidad social” (Goffman, 2006: 12).

Desde la misma corriente interaccionista, la teoría de la desviación desarrollada por Becker (2012) explica cómo una identidad social puede ser devaluada ante la percepción de los demás en un contexto específico a partir de un proceso de etiquetamiento y estigmatización desde el cual se elaboran estereotipos negativos.

Sin embargo, compartimos la crítica al enfoque interaccionista realizada por Elias y Scotson (2016) quienes consideran que los procesos de estigmatización solo pueden analizarse en función del tipo de relaciones que el sujeto, en tanto perteneciente a un grupo social en particular, establece con otros sujetos que forman parte de otros grupos sociales:

Actualmente existe una tendencia a discutir el problema de la estigmatización social como si fuera simplemente una cuestión de personas que muestran aversión pronunciada de manera

individual hacia otras personas como individuos (...) sin embargo, eso implica percibir a un nivel solamente individual algo que no puede entenderse si no se percibe al mismo tiempo un nivel grupal (Elias y Scotson, 2016: 33).

La estigmatización y la discriminación se corresponden con el pensamiento socializado, colectivo y no con aspectos idiosincráticos y rasgos particulares de un individuo particular (Giménez, 2005). En esa línea, si entendemos a la estigmatización como un prejuicio individual hacia personas y sus atributos, subestimamos la función que cumplen estructuras de poder más amplias –desigualdades económicas, raciales, de género y mecanismos institucionales– que perpetúan la discriminación: “el estigma depende totalmente del poder social, económico y político –es necesario tener poder para estigmatizar—” (Link y Phelan citado en Soul y Vogelmann, 2013: 142).

De todas formas, resulta pertinente advertir tempranamente que las relaciones de poder no son estáticas, suponen equilibrios desiguales sujetos a variaciones: un equilibrio de poder muy desigual puede tener un efecto paralizador sobre el grupo estigmatizado, inhabilitando su capacidad para contraatacar, cuando la capacidad de contraestigmatización comienza a tener efectos, es un indicador que el equilibrio de poder está cambiando (Elias y Scotson, 2016).

Se hace observable, así, el carácter dual de posibilidad e indeterminación del ejercicio de poder, en tanto: “probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aún contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad” (Weber, 2002: 43). Por lo tanto:

(...) opera en el terreno de la posibilidad al cual se inscribe el comportamiento de los sujetos que actúan: incita, induce, desvía, facilita o dificulta, amplía o limita, hace que las cosas sean más o menos probables; en última instancia obliga o impide terminantemente; pero siempre es una manera de actuar sobre uno o varios sujetos activos, y ello mientras éstos actúan o son susceptibles de actuar. Una acción sobre acciones (Foucault, 1989: 30).

En consecuencia, el énfasis está puesto en la acción, en la capacidad de un sujeto o grupo humano de promover u obstaculizar comporta-





mientos en otros sujetos o grupos. Según esta definición, las distintas formas de resistencia al ejercicio del poder expresan una disputa: “por la capacidad de actuar en un marco social determinado, es decir, a una disputa por determinar una acción en particular” (Damiano, 2011: 7).

Esa disputa por la capacidad de actuar, como resultado de los procesos de autocontrol emocional (Elias, 2009) y de las coacciones sociales propias de la interdependencia social, se expresa como malestar y tensión en los cuerpos mismos:

Y ¿qué es el ámbito del poder? Y... tiene que ver con el tema del dominio de los cuerpos (...) Cuando uno dice el problema del dominio del cuerpo se parte de varios supuestos. El dominio de tu cuerpo te es expropiado. Para que te expropien algo, previamente tiene que preexistir, detalle que no es trivial. Esto quiere decir que hay un ámbito de relaciones sociales que lo hace posible y otro ámbito de relaciones sociales que lo obstaculiza (Marín, 1996: 47).

Por lo tanto, es en el cuerpo donde se expresa el conjunto total de las relaciones sociales: “la esencia humana no es algo abstracto e inmanente a cada individuo. Es, en su realidad, el conjunto de las relaciones sociales” (Marx y Engels, 1974: 667). De allí su relevancia y jerarquía metodológica para la investigación social.

Partimos de la premisa de que las emociones juegan un rol clave en la reproducción o el cuestionamiento de relaciones sociales desiguales, cumpliendo una función relevante tanto en el mantenimiento del orden social (Elias, 2009) como en la configuración de las relaciones de estigmatización entre grupos sociales (Elias y Scotson, 2016).

Las emociones, por lo tanto, son la energética, el combustible que promueve facilita y favorece o, por el contrario, obstruye, impide e inhibe, la realización de comportamientos y reflexiones (Piaget, 2005) tendientes a la igualación y a la paridad entre personas y grupos humanos. El énfasis está en su carácter volitivo y productivo (Ahmed, 2015), que impulsa a las personas a actuar o, por el contrario, a permanecer inmóviles: “implica al mismo tiempo cognición, afecto, evaluación, motivación” (Illouz, 2007: 15).

Construcción de la estrategia metodológica y elección del universo de estudio

Consideramos que en todo proceso investigativo solamente es posible evaluar la pertinencia y adecuación del diseño metodológico considerando el tipo de problema de conocimiento a enfrentar. Luego de realizar un conjunto de entrevistas semiestructuradas (Marradi, et al., 2007) durante los años 2014 y 2015, dirigidas a un universo amplio de trabajadores/as y orientadas a construir los primeros datos en torno al problema de investigación (Azcárate, 2023), identificamos ciertas limitaciones en la técnica para captar en profundidad y amplitud las emociones y significaciones expresadas por los/as trabajadores/as frente al proceso de discriminación padecido.

Por una parte, las respuestas se vieron acotadas por la imposibilidad de repreguntar, una característica propia del tipo de entrevista utilizada. Por otra parte, la complejidad inherente al estudio de las emociones hace que estas no siempre se desencadenen y exterioricen de forma verbal, de modo tal que puedan ser registradas únicamente a partir de los estímulos fijos planteados.

Al advertir las dificultades mencionadas, se decide subsanar este déficit interpretativo implementando un conjunto de entrevistas clínicas (Piaget, 1984; Tau y Gómez, 2016; Muleras, Muñiz y Azcárate, 2025) durante los años 2022 y 2023, con el propósito de aplicarlo en un universo más acotado de trabajadores/as, sabiendo que lo que se pierde en extensión se gana en profundidad analítica. Esta nueva técnica nos permitió la posibilidad de repreguntar para profundizar y ampliar en la significación de las emociones manifestadas, pudiendo acceder a un espacio de mayor intimidad donde los/as entrevistados/as pudieron expresarse con menores reservas.

Realizamos un total de diecinueve entrevistas clínicas a trabajadores/as que fueron grabadas en formato audio y analizadas en el software MAXQDA. Además, utilizamos un soporte de papel para anotar datos referentes a expresiones corporales, somáticas, gestos y tonos de voz que acompañaban las reflexiones. La muestra quedó conformada por trece trabajadoras mujeres –ocho envasadoras, dos empleadas de limpieza y una planillera– y seis trabajadores/as varones –cuatro fileteros, un peón y un supervisor– que pertenecían a 12 fábricas distintas. En cuanto al rango etario, dividiéndolo por tercios, siete trabajadores/as tenían entre 30 y 40 años, seis entre 43 y 55 años y seis entre 57 y 73 años.





El propósito principal de nuestra investigación es avanzar en la conceptualización de nuevas dimensiones de análisis y en la formulación exploratoria de nuevas hipótesis de trabajo a partir de la construcción de los observables empíricos de referencia. Por lo tanto, no tenemos pretensiones de generalización verificativa que nos permita atribuirle un perfil emocional y comportamental concreto a los/as trabajadores/as de la industria del procesamiento del pescado, ya que la muestra no es representativa del universo y nos encontramos en una etapa preliminar e inicial de exploración del problema de conocimiento.

En cuanto a la elección del universo de estudio, podemos mencionar que Mar del Plata es ciudad ubicada al sureste de la provincia de Buenos Aires, Argentina. Es uno de los centros pesqueros más importante del país desde mediados de la década de 1930 a la actualidad, aunque su perfil industrial muchas veces queda obscurecido por la importancia de la actividad turística de la ciudad y por factores culturales e históricos que hacen que Argentina muchas veces viva de espaldas al mar (Mateo, 2003).

La actividad pesquera sufrió importantes transformaciones estructurales a partir de la implementación en nuestro país de una serie de políticas neoliberales –ciclo que inicia en la última dictadura cívico eclesiástico militar y continúa luego durante gobiernos constitucionales– que estimularon la concentración monopólica (Allen, 2010) y extranjerización del capital (Gómez Lende, 2019), a lo cual se sumaron una serie de cambios en el modo de producción, debido a la incorporación de tecnología –barcos congeladores de factoría– que procesan la materia prima en altamar, lo cual significó una merma importante en la demanda de mano de obra en tierra (Mateo, Nieto y Colombo, 2011; Schulze, 2020).

A su vez, por el propio perfil marcadamente exportador del sector pesquero argentino (Carciofi, Merino y Rossi, 2021), esta actividad está expuesta a las fluctuaciones del mercado internacional en cuanto al precio y demanda de productos del mar. En consecuencia, para mitigar los efectos de los cambios coyunturales, los empresarios recurren a diversas modalidades de contratación de la fuerza laboral (Schulze y Azcárate, 2023), ajustando la cantidad de trabajadores/as según los requerimientos del mercado. Esta situación fragmenta y divide al colectivo entre estables –contratados en relación de dependencia y amparados por convenios colectivos de trabajo– e inestables –contratados como monotributistas e informales– (Colombo, 2014).

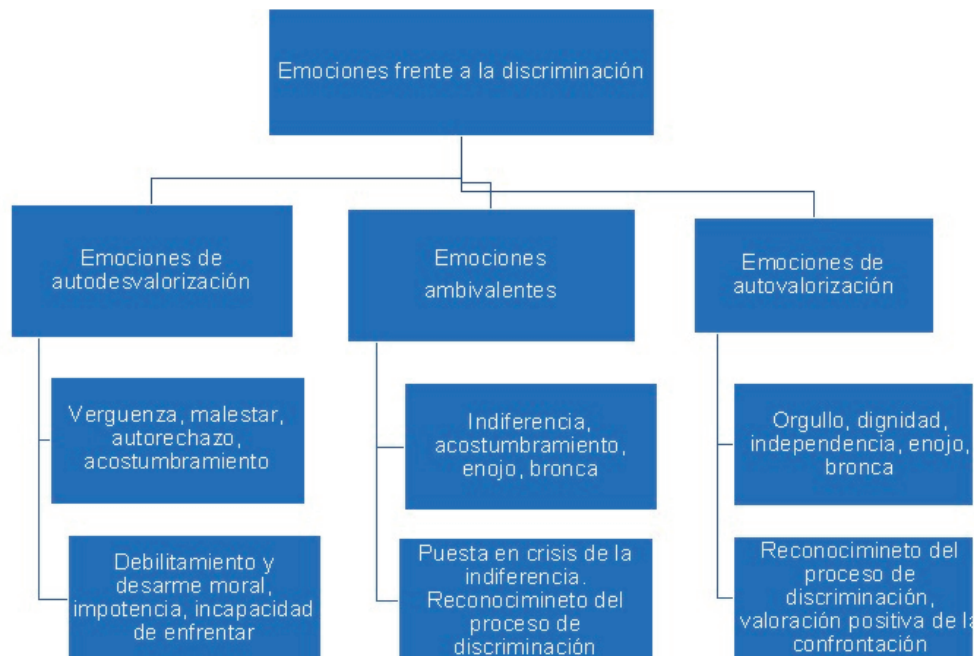
Por lo tanto, las condiciones de inestabilidad y precariedad laboral afectan a buena parte de fuerza de trabajo empleada en la industria del pescado marplatense y frente a esta situación, en distintas oportunidades

los/as trabajadores/as fueron protagonistas de importantes luchas colectivas (Nieto, 2010; Nieto, 2016; Schulze, 2020) orientadas a confrontar dichas condiciones, bien para preservar derechos laborales adquiridos con anterioridad o para conquistar nuevos derechos.

Exploraciones empíricas sobre los efectos emocionales de la discriminación

A los fines de indagar empíricamente las relaciones sociales que establecen en espacios de interacción cotidiana los/as trabajadores/as de la industria del pescado entrevistados/as y otros sujetos pertenecientes a distintos sectores y fracciones trabajadoras o bien de sectores medios, instalamos un estímulo/pregunta desencadenante de emociones y reflexiones: ¿Qué sienten cuando les dicen que ustedes siempre andan con olor a pescado? Esta pregunta, a modo de provocación de la reflexión, nos permite observar en qué medida los entrevistados/as expresan o no un conflicto con la opinión social construida respecto al olor a pescado.

Gráfico I. Emociones expresadas frente a la discriminación padecida



Fuente: elaboración propia en base a entrevistas clínicas realizadas durante 2022 y 2023 a 19 trabajadores/as de la industria del procesamiento del pescado de Mar del Plata.





El gráfico presentado permite visualizar los datos cualitativos contruidos siendo el tamaño de cada recuadro una aproximación de las emociones más mencionadas. Compartiendo el primer lugar, las emociones de autodesvalorización y las ambivalentes, son las que más expresaron nuestras/os entrevistados/as. En último lugar, una minoría de entrevistados/as expresan emociones de autovalorización de la propia identidad sociolaboral.

En la categoría emociones de autodesvalorización de la propia identidad sociolaboral frente a la discriminación padecida encontramos como característica distintiva la expresión de vergüenza. La vergüenza implica un conflicto de la persona con la opinión social predominante ya que al mismo tiempo que se reconoce inferior, teme a la degradación social y a dañar o perder un vínculo social que considera importante (Elias y Scotson, 2016). Por lo tanto, la circulación de la vergüenza entre cuerpos presupone la existencia de un otro previamente amado, respetado e incluso idealizado: “la vergüenza –en cuanto una se expone frente a otro– solo se siente en tanto que el sujeto está interesado en el otro; es decir, que existe un amor o deseo previo por el otro” (Ahmed, 2015: 168). Asimismo, puede pensarse como producto de la incapacidad de ajustarse a las normas comunes que se asumen como propias (Miller, 1997), legitimando y reconociendo ciertas reglas sociales (Fields, Copp, y Kleinman, 2006).

Este es el caso de una trabajadora que tiene 36 años y se dedica a tareas de envasado de pescado:

Entrevistada: Y a veces me da un poco de vergüenza, pero bueno es el trabajo de nosotros. A veces nos pasa que subimos al colectivo y la gente dice “Uh que olor a pescado” y empiezan a abrir las ventanas, todo, eh...nada...sé que hay gente por ahí o le tiene algo al olor o le tiene una alergia, que se yo, no sé, pero bueno, te da vergüenza en el sentido ese, te sentís... yo me siento a veces mal, porque obviamente nosotros por ejemplo en nuestra fábrica si yo me podría bañar me baño pero como no andan los termos y te tenés que bañar con agua fría y todo eso no, no lo hago, pero te da...

Entrevistadora: Y cuando te paso eso, que te dijeron, ¿hiciste algo?

Entrevistada: No, escucho nada más

Entrevistadora: ¿Y quiénes son los que dicen eso?

Entrevistada: Y nos ha pasado en el colectivo la gente de “¡Qué

olor a pescado!” o abren las ventanas diciendo “Qué olor!” (...) pero, no, ya lo tomo algo habitual a eso.

Entrevistadora: ¿Y por qué piensas que dicen eso?

Entrevistada: No sé, porque simplemente sienten el olor y lo lar... lo dicen. No lo veo como que lo digan con maldad, simplemente porque sienten el olor.

Como podemos observar, la vergüenza aquí está asociada al malestar frente a la imposibilidad de disimular, ocultar y evitar las ofensas, mientras que la expresión de acostumbramiento y naturalización de la situación podría indicar la existencia de un debilitamiento y desarme moral, donde la trabajadora reconoce que cualquier acción propia —o bien del grupo de pertenencia— para confrontar al sujeto discriminante resulta impotente.

En el polo opuesto, en la categoría de emociones de autovalorización de la propia identidad laboral, observamos la expresión de orgullo acompañada de otras significaciones que tienen que ver con la dignidad de la ocupación, la posibilidad que esta brinda para el desarrollo personal y familiar y la independencia económica.

Este es el caso de una trabajadora de 57 años que se dedica a tareas de envasado de pescado:

Entrevistada: a mí no me molesta, no me molesta porque es un trabajo digno, me permitió criar a mis hijos, ¡y es un trabajo! O sea...mucho perfume y anda a saber a qué te dedicas, ¿me entiendes? Yo tengo olor a pescado porque hago un trabajo, no jorobo a nadie.

Entrevistadora: ¿Y te paso que te lo digan?

Entrevistada: Sí, muchas veces... “Mmm qué baranda que hay” “Soy yo!” [exclama] a veces he dicho “Soy yo, salí de trabajar”, porque no me molesta (...) el trabajo es digno, por eso te digo, siempre lo hice con dignidad, orgullosa, porque como te digo, me permitió criar a mis hijos y sin pedirle nada a nadie, ¿me entiendes? haciendo mi trabajo, así que por ese lado...orgullosa como te digo. Muchas veces he dicho “Sí! soy yo, vengo de trabajar”.

Los elementos mencionados se presentan para la entrevistada como medios válidos y legítimos a partir de los cuales es posible reclamar res-





peto y reconocimiento. Se hace presente como: “detrás de todos los procesos de discriminación se esconde siempre un problema de reconocimiento y, por lo tanto, de atribución de identidad” (Giménez, 2005: 35). Además, reclamar reconocimiento implica afirmarse aunque eso signifique molestar a los otros, pronunciar que su identidad colectiva amerita un lugar (Wieviorka, 2003). Como contracara de la vergüenza, el orgullo permite articular y sostener una biografía coherente y firme (Vergara, 2009) reforzando la autoestima, la confianza en la integridad y el valor de la propia identidad (Giddens, 2000), generando un reposicionamiento moral (Ariza, 2016) frente a la discriminación.

Por lo dicho, un hallazgo de nuestra investigación fue observar que las emociones asociadas a procesos de autovalorización permiten reconocer y confrontar la discriminación social ejercida por otros contribuyendo a la preservación moral de la propia identidad subjetiva y social (Clausewitz, 1972). Este es el caso de un trabajador de 40 años que se dedica a las tareas de fileteado de pescado:

Entrevistado: Son unos tarados bárbaros los que dicen eso ¿que prefieren...que les esté apuntando en la cabeza y les pida lo poco que ellos tienen o que ande con olor a pescado yo? Creo que son unos tarados barbaros...en el colectivo me lo han dicho (...) lo miré y lo traté como tenía que tratarlo, con ignorancia. Son unos ignorantes.

Entrevistadora: ¿Qué sensación te da?

Entrevistado: Eso es una discriminación (...)

Entrevistadora: ¿Qué le dirías?

Entrevistado: Lo insultaría y si es más o menos así, terminamos a las piñas, un tarado bárbaro. No me pueden decir eso ¿Cómo me van a decir eso?

Las emociones de bronca y enojo además de contribuir al proceso de autovalorización personal, dan cuenta de un mayor grado de tensión y afectación emocional frente a la pregunta planteada. Manifiestan un fuerte cuestionamiento a la discriminación social padecida, permitiéndonos identificar la confrontación que se produce en el seno de cada trabajador/a cuando esas prácticas se producen. De todos modos, esta confrontación no necesariamente se exterioriza frente a quienes ejercen la discriminación, pudiendo estar cumpliendo una función de contención el proceso de autocontrol emocional (Elias, 2009).



En cuanto al grupo intermedio, en la categoría de emociones ambivalentes se expresan tanto emociones de autodesvalorización –indiferencia aparente, acostumbramiento– como emociones de autovalorización –enojo, bronca y reconocimiento del proceso de discriminación–. Al respecto, nos preguntábamos como era posible la coexistencia de estas emociones en apariencia contradictorias sobre el proceso de discriminación padecida.

Sospechamos que en la indiferencia expresada por los/as trabajadores/as podría estar operando un mecanismo subjetivo de defensa, es decir, de negación de la vergüenza. En función de esta hipótesis, decidimos que, cada vez que aparecieran esas expresiones desplazaríamos a los/as entrevistados/as/as del centro de atención/ tensión para conocer así –de forma mediatizada– sus emociones. Les preguntamos entonces qué sentían si les decían a sus compañeros que ellos siempre tienen olor a pescado. La respuesta ya no fue la indiferencia. Por el contrario, la pregunta desencadenó emociones de enojo y bronca, reconociendo además que se trataba de un proceso de discriminación.

Este es el caso de una trabajadora de 33 años que se dedica a las tareas de envasado de pescado:

Entrevistada: Nada, trabajo. Es trabajo. Yo mismo lo digo a veces. Por más que uno se baña... ya le queda como ese olor a puerto.... en el mismo pelo (...) es como que ya sale del cuerpo. Pero es trabajo. ¿Qué va a ser?

Entrevistadora: ¿Te lo dicen?

Entrevistada: ¿Vos sabes que no? No, no. No, porque con mi marido decimos, tengo una baranda a pescado. Pero normal, entre nosotros. Pero no, no. (...) No, no me genera nada. Hay peores cosas, te digo. Así que eso no me afecta.

Entrevistadora: ¿Y si ves esa situación en algún otro compañero, por ejemplo?

Entrevistada: Si me molesta, me molesta el maltrato [se levanta de su silla]. En general me molesta. Sí, no me gusta.

Entrevistadora: ¿Dirías algo...?

Entrevistada: Y yo soy muy metida, sí. No me gusta mucho que maltraten al otro, no me gusta, para nada (...) Le diría esto, sutilmente, es trabajo, es plata.



Al igual que en otros casos dentro de esta categoría, este fragmento de entrevista nos muestra como la subversión de sentido es posible por la referencia a los propios compañeros/as: “El hecho mismo de apelar a los iguales para realizar la propia identidad moral es una prueba de ello, de la posibilidad que esas relaciones con los compañeros representan como baluarte en la confrontación” (Damiano, 2011: 118). De tal forma que: “La relación del individuo con sus iguales puede competir con, y en determinadas ocasiones suplantar, los lazos que lo atan a la autoridad” (Milgram, 1984: 111).

Como resultado, encontramos que las emociones y comportamientos se construyen no sólo en función de las relaciones sociales que los/as trabajadores/as establecen con el otro discriminador, sino también en función de la relación que mantienen con sus propios compañeros/as.

A partir de este breve recorrido por algunos fragmentos de entrevistas, ejemplificativos de los distintos agrupamientos, es posible diferenciar y ordenar las emociones según el grado, la intensidad o la magnitud del valor que los/as trabajadores/as atribuyen a su propia identidad socioocupacional. Así, se configura un gradiente que va desde el mayor valor atribuido —expresado en emociones de autovalorización como el orgullo, el reposicionamiento moral y el enojo— hacia afectos que remiten a una atribución de menor valor —emociones de autodesvalorización como el acostumbamiento, la resignación, la vergüenza y el autorechazo—. Asimismo, puede identificarse una situación intermedia en la que coexisten ambos tipos de afectos.

Pero ¿qué significan, desde nuestra perspectiva, estas emociones? Sostenemos que cada una de ellas expresa la resultante de una disputa librada internamente (Damiano, 2011), en la que la afirmación de la propia identidad sociolaboral resulta más o menos triunfante —o, por el contrario, derrotada—. De este modo, dichas emociones se vuelven indicadores del grado de resistencia y, correlativamente, de la capacidad de defensa frente al ejercicio de discriminación y desigualdad social experimentado por este universo específico de trabajadores/as, en función de los distintos niveles de confrontación presentes en las actitudes y comportamientos que asumen cuando la discriminación se realiza.

Palabras finales

A lo largo de este artículo nos interesó presentar algunos de los ha-

llazgos de un estudio empírico orientado a comprender los diversos modos en que se desenvuelven los procesos de discriminación entre grupos sociales. En este caso particular, nos focalizamos en las emociones que se expresan frente a la discriminación ejercida hacia la identidad socioocupacional de trabajadores/as de la industria del pescado de la ciudad de Mar del Plata, a partir del análisis de un conjunto de entrevistas realizadas durante los años 2022 y 2023.

Los resultados muestran que las emociones expresadas frente a la discriminación experimentada por los/as trabajadores/as, inciden de manera significativa en el fortalecimiento o el debilitamiento de la autoestima vinculada a la identidad socioocupacional. Identificamos no solo una diversidad de emociones, sino también la posibilidad de organizarlas en un gradiente según la intensidad o la magnitud del valor atribuido dicha identidad. Este gradiente se vincula, a su vez, con una menor o mayor capacidad de realización de acciones de confrontación y de cuestionamiento frente a la desigualdad social en acción.

Por un lado, encontramos que las emociones de autovalorización se asocian a la realización exteriorizada de acciones de confrontación frente al otro discriminador o bien, a la valoración positiva de la posibilidad de llevarlas a cabo de forma hipotética. Por el contrario, las emociones de autodesvalorización contribuyen a favorecer la aceptación, el acostumbramiento y la resignación, así como a obstaculizar e inhibir cualquier acción defensiva autoafirmativa ante la desigualdad experimentada en la práctica. No obstante, en estos casos la confrontación no desaparece, sino que se internaliza y se inscribe en el propio cuerpo, provocando una enorme tensión interna (Milgram, 1984) expresada en la vergüenza ante los otros, el malestar y el rechazo hacia uno mismo.

Una situación particularmente relevante es la de aquellos/as trabajadores/as que expresan emociones en las que coexisten la autovalorización y la autodesvalorización. Esta coexistencia de afectos polares sugiere –de manera hipotética– su localización en fases intermedias de los procesos de crisis y reestructuración emocional que acompañan la interiorización y normalización de la desigualdad social entre fracciones y grupos sociales. En este sentido, las configuraciones emocionales revisten una especial importancia para comprender la incidencia de las emociones en los comportamientos sociales de los/as trabajadores/as.

Asimismo, el análisis realizado permite observar que las emociones y comportamientos de los/as entrevistados/as no se construyen únicamente en función de las relaciones sociales establecidas con el otro discriminador, sino también en relación con vínculos de otro tipo, capaces –al menos tendencialmente– de orientar las emociones y las prácticas en





un sentido distinto. Nos referimos, en particular, a las relaciones que los/as trabajadores/as mantienen con sus compañeros/as.

Tal como señala Milgram (1984), la búsqueda de apoyo en los miembros del propio grupo constituye uno de los principales recursos frente a los excesos de la autoridad. En este marco, la valorización de relaciones sociales de paridad emerge como un factor clave para que se produzca un cuestionamiento, una crisis, de la anterior valoración exclusiva de relaciones sociales jerárquicas y asimétricas. Un indicador observable del avance de este proceso entre los/as entrevistados/as es la referencia al grupo sociolaboral más amplio de pertenencia, expresada en el reconocimiento de otros/as compañeros/as como destinatarios/as de ofensas y desprecios similares a los padecidos individualmente.

Estas acciones de reconocimiento habilitan la posibilidad de ver como se produce la emergencia de un mayor grado de conocimiento de la propia pertenencia a un grupo social más amplio atravesado por condiciones y situaciones de vida compartidas, frecuentemente adversas o desfavorables. Sin embargo, para que este reconocimiento sea posible, resulta necesaria la construcción previa de relaciones de igualación y paridad en la práctica cotidiana, en el comportamiento asumido con relación a otros seres humanos. Los/as trabajadores/as no devienen iguales por el solo hecho de compartir una ocupación, sino a través de la conformación progresiva de una conciencia colectiva —un nosotras/os— que se construye en confrontación con la figura del individuo aislado que establece únicamente relaciones interpersonales con las distintas personificaciones en que la asimetría social se expresa. Si la construcción de paridad avanza, es posible que las condiciones adversas o desfavorables compartidas fortalezcan los lazos sociales de solidaridad y cooperación.

Bibliografía

Adorno, T., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., y Nevitt S, R. (2006). La personalidad autoritaria. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 12: 155–200.

Ahmed, S. (2015). *La política cultural de las emociones*. México: Universidad Autónoma de México.

Allport, G. W. (1971). *La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires.



Allen, A. (2010). ¿Sustentabilidad ambiental o sustentabilidad diferencial? *Revista de estudios marítimos y sociales*, 3: 151-167.

Ariza, M. (Coord.) (2016). *Emociones, afectos y sociología*. México: Universidad Autónoma de México.

Azcárate, J. (2023). La dimensión emocional de las confrontaciones en sectores trabajadores/as de Mar del Plata. *Revista Politikón*. Santa Fe: Universidad Nacional del Litoral, 2 (6) p34-51.

_____ (2025). “Las emociones en los procesos de desigualdad y discriminación social entre grupos. El caso de trabajadores/as de la industria del pescado de la ciudad de Mar del Plata (2014-2023)”. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata.

Becker, H. (2012). *Outsiders: Hacia una sociología de la desviación*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Bourdieu, P. (1999). *Meditaciones pascalianas*. Barcelona: Anagrama.

Carciofi, I., Merino, F., y Rossi, L. (2021). El sector pesquero argentino. Documentos de Trabajo del CCE N° 2. Consejo para el Cambio Estructural – Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.

Clausewitz, K. V. (1972). *De la guerra*. Barcelona: Mateu.

Colombo, G. (2014). De la revolución productiva a la crisis de la merluza. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales. Argentina: Universidad Nacional de La Plata.

Damiano, F. J. (2011). La doble moral en acción. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales. Argentina, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Dixon, A. (2019). Colorism and classism confounded. *Social Science Research*, 79: 32–55.

Durkheim, É., y Mauss, M. (1971). De ciertas formas primitivas de clasificación. En M. Mauss, *Obras II. Institución y culto*. Barcelona: Barral.

Elias, N. (2009). *El proceso de la civilización*. México: Fondo de Cultura Económica.

Elias, N. y Scotson, J. L. (2016). *Establecidos y marginados: Una investigación sociológica sobre problemas comunitarios*. México: Fondo de Cultura Económica.

Fields, J., Copp, M., y Kleinman, S. (2006). Symbolic Interactionism, Inequality, and Emotions. En *Handbook of the Sociology of Emotions*, editado por J. Sets & J. Turner, 155–178. Estados Unidos: Springer.





Foucault, M. (1989). *El poder: cuatro conferencias*. México: Libros del Laberinto.

Fraser, N. (2016). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era postsocialista. En ¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo, coordinado por Butler, Judith y Fraser, Nancy. Madrid: Traficantes de Sueños.

Freud, A. (1965). *El yo y los mecanismos de defensa*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Giddens, A. (2000). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.

Giménez, G. (2005). La discriminación desde la perspectiva del reconocimiento social. *Revista de Investigación Social*, 1(1): 31-45.

Goffman, E. (2006). *Estigma: Identidad social deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Gómez Lende, S. (2019). Pesca marítima y acumulación por desposesión. *Entorno Geográfico*, 18: 97-132.

Hughes, E. (1958). *Men and Their Work*. Nueva York: Free Press.

Illouz, E. (2007). *Intimidaciones congeladas: Las emociones en el capitalismo*. Buenos Aires: Katz Editores.

Lamont, M., y Molnár, V. (2002). The study of boundaries in the social sciences. *Annual Review of Sociology*, 28: 167-195.

Le Breton, D. (2002). *Antropología del cuerpo y de la modernidad*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Marín, J. C. (1996). *Conversaciones sobre el poder*. Buenos Aires: Instituto Gino Germani.

_____ (2009). *Cuaderno 8*. Buenos Aires: Ediciones PICASO.

Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, J. I. (2007). *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Emecé.

Marx, K. y Engels, F. (1974). *La ideología alemana*. Barcelona: Ediciones Grijalbo S.A.

Marx, K. (2014). *El capital*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Mateo, J. (2003) De espaldas al mar. La pesca en el Atlántico Sur. Siglos XIX y XX. Tesis de Doctorado en Historia, Universitat Pompeu Fabra.

Mateo, J., Nieto, A., y Colombo, G. (2011). Precarización y fraude laboral. En *El estado de la clase trabajadora en la Provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo.



Milgram, S. (1984). *Obediencia a la autoridad*. España: Descleé de Brouwer.

Miller, J.A. (1997). *Introducción al método psicoanalítico*. Buenos Aires: Paidós.

Mulera, E., Muñoz, B. y Azcárate, J. (2025). Aportes de la entrevista clínica-crítica. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 63: 177-203.

Nieto, A. (2010). Amotinados. Ira obrera en la industria pesquera argentina, 1997-2007. *Laboratorio*, 23: 63-89.

_____ (2016). Negociación colectiva y lucha de clases: Convenio laboral para fileterxs (1969-1970). *Anuario del Instituto de Historia Argentina*, 16(1): 1-25.

Pettigrew, T. F., y Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice. *European Journal of Social Psychology*, 25(1): 57-75.

Piaget, J. (1984). *El criterio moral en el niño*. Buenos Aires: Ediciones Martínez Roca.

_____ (2005). *Inteligencia y afectividad*. Buenos Aires: Aique Grupo Editor.

Rozin, P., y Fallon, A. E. (1987). A perspective on disgust. *Psychological Review*, 94(1): 23-41.

Schulze, M. S. (2020). El proceso de construcción social de una moral de autonomía y equidad. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Quilmes.

Schulze, M. S. y Azcárate, J. (2023). Convenios Colectivos de Trabajo en el Sistema Pesquero Argentino: un análisis de los CCT del procesamiento de materia prima. *Revista Páginas*, 15(39): 1-24.

Sennett, R. (2003). *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Soul, M. J., y Vogelmann, V. (2013). Interrogando al sentido común desde las relaciones de hegemonía. Aproximación antropológica a los procesos de estigmatización de trabajadores/as industriales, *Dimensión Antropológica*, 57: 139-158.

Synnott, A. (2003). Sociología del olor. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(2): 431-464.

Tajfel, H., y Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En *The Social Psychology of Intergroup Relations*, editado por W. G. Austin y S. Worchel, 33-47. Monterey: Brooks-Cole.





Tau, R., y Gómez, M. F. (2016). La entrevista clínica en la investigación del conocimiento infantil. En *El desarrollo infantil del conocimiento sobre la sociedad. Perspectivas, debates e investigaciones*, coordinado por Sonia L. Borzi, 63-77. La Plata: Editorial de la UNLP.

Taylor, C. (1993). *El multiculturalismo y "la política del reconocimiento"*. México: Fondo de Cultura Económica.

Therborn, G. (2015). *Los campos de exterminio de la desigualdad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.

Todorov, T. (2008). *La conquista de América. El problema del otro*. México: Siglo XXI Editores.

Ungaretti, J., Müller, M., y Etchezahar, E. (2016). El estudio psicológico del prejuicio. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 12(1): 75-86.

Vera, H. (2002). Representaciones y clasificaciones colectivas. *Sociológica*, 17(50), 103-121.

Vergara, G. (2009). Conflicto y emociones. Un retrato de la vergüenza en Simmel, Elías y Giddens como excusa para interpretar prácticas en contextos de expulsión. En *Cuerpo(s), Subjetividad(es) y Conflicto(s): hacia una sociología de los cuerpos y las emociones desde Latinoamérica*, coordinado por Carlos Figari y Adrián Scribano, 35-52. Buenos Aires: CLACSO.

Weber, M. (1977). *Estructuras de poder*. Buenos Aires: La Pleyade.

_____ (2002). *Economía y sociedad*. España: Fondo de Cultura Económica.

Wieviorka, M. (2003). Diferencias culturales, racismo y democracia. En *Políticas de identidades y diferencias sociales en tiempos de globalización*, coordinado Daniel Mato, 17-32. Caracas: FACES-UCV.