

VI Congreso Chileno de Antropología. Colegio de Antropólogos de Chile A. G, Valdivia, 2007.

Jerarquía de las Relaciones Laborales en el Contexto Laboral de la Empresa Agrícola Actual en Rinconada de Los Andes.

Carla Azócar R., Valentina Doniez S., Karina Narbona T. y Analía Silberman S.

Cita:

Carla Azócar R., Valentina Doniez S., Karina Narbona T. y Analía Silberman S (2007). *Jerarquía de las Relaciones Laborales en el Contexto Laboral de la Empresa Agrícola Actual en Rinconada de Los Andes. VI Congreso Chileno de Antropología. Colegio de Antropólogos de Chile A. G, Valdivia.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/vi.congreso.chileno.de.antropologia/84>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eCzH/mh7>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

ANTROPOLOGÍA RURAL: REFLEXIONES CRÍTICAS Y PERSPECTIVAS TEÓRICAS ANTE LA RURALIDAD CHILENA ACTUAL

COORDINADORES: ROBERTO HERNÁNDEZ, VANESA ROJAS Y LUIS PEZO



Jerarquía de las Relaciones Laborales en el Contexto Laboral de la Empresa Agrícola Actual en Rinconada de Los Andes

Carla Azócar R., Valentina Doniez S., Karina Narbona T., Analía Silberman S.*

Resumen

En el presente texto abordamos las relaciones laborales en la empresa agrícola considerando la tipología de la dominación de Weber y los tipos de subordinación que Bengoa distingue en la hacienda. A partir de la percepción de trabajadores y empresarios de Rinconada de los Andes constatamos el carácter legal de la dominación, reflejado en la creciente normatividad internacional y estatal. Sin embargo, observamos rasgos asimilables a la dominación tradicional y subordinación ascética y sensual que nos permitirían explicar cómo se reproduce la modernidad en este contexto específico, cuyas particularidades muestran las relaciones laborales históricas de la ruralidad chilena.

Palabras Claves: dominación, subordinación, empresa agrícola, Rinconada de los Andes, trabajadores agrícolas, ruralidad chilena.

Abstract

This paper studies the labor relationships in the agricultural company considering the Weber's domination typology and the kinds of subordination that Bengoa distinguishes in the rural property. Starting from the «Rinconada de Los Andes» workers and industrialists viewpoint, we stated the legal status of domination, which is reflected in the increased international and state normative. However, we observed assimilable features to the traditional domination, and sensual and ascetic subordination that could explain how modernity reproduces in this specific context, which specificities show historic labor relationships from Chilean rural history.

Keywords: domination, subordination, agricultural company, Rinconada de Los Andes, temporary workers, Chilean rurality.

* Estudiantes Antropología Social, Facultad de Ciencias. Sociales, Universidad de Chile. analiasilberman@hotmail.com

I. Presentación

En la historia de la ruralidad chilena encontramos a la Hacienda como la figura principal, la cual se constituyó como la base del poder político y económico de la aristocracia chilena hasta mediados del siglo XX. Su funcionamiento autárquico estimuló una sólida organización interna fuertemente jerarquizada en torno a su estructura laboral. Esta relación piramidal se extendía a las demás dimensiones de la vida cotidiana de los sujetos, lo que se evidenciaba en las reuniones festivas que unían a la comunidad y fortalecían la autoridad del patrón.

Con la entrada del siglo XX, los procesos de modernización impulsaron una crisis de la hacienda que concluiría con la Reforma Agraria a mediados de siglo. De esta forma, se generaron cambios en la tenencia de la tierra, lo que llevó en un primer momento a una subdivisión en numerosos minifundios que comenzaron a orientar su producción al mercado nacional, rompiéndose el autoabastecimiento hacendal. En el caso del valle del Aconcagua esto ocurrió tempranamente debido a diversos factores, entre los cuales destacan: la fertilidad de la tierra, su cercanía de los principales puertos y accesibilidad vial, todo lo cual derivó en dicho desarrollo agrícola particular. Tras el intento frustrado en los setenta de centralizar la tenencia de la tierra en el Estado, la contrarreforma agraria de la dictadura insertó progresivamente a la ruralidad en el modelo neoliberal, la que terminó por modernizar aparentemente el campo, y con ello también su estructura laboral. Actualmente, predominan las grandes empresas agrícolas basadas en una organización salarial y orientadas mayormente al mercado internacional.

En este sentido, los estudios sobre ruralidad actual se han planteado abordar el problema de la modernización y con ello, la transformación de las estructuras económicas y sociales tradicionales, la emergencia de nuevas identidades y la nueva forma de ocupar el territorio. Sin embargo, vemos también como perduran y se radicalizan cada vez las desigualdades sociales y como se mantiene, con pocas variaciones, la estructura del poder económico en las mismas manos.

De ahí que, como **objetivo general** de nuestra investigación nos interesara *analizar la asimetría en las relaciones laborales que se dan en la empresa agrícola actual* en una de las localidades del Valle del Aconcagua, como es *Rinconada de Los Andes*. Para que esto fuera posible, nos planteamos los siguientes **objetivos específicos**: (1) Caracterizar la percepción

del trabajador agrícola respecto a su relación con aquellas figuras que identifica como sus superiores y subordinados; (2) Caracterizar la percepción de la autoridad respecto a su relación con los distintos trabajadores agrícolas de su empresa; (3) Caracterizar la percepción del trabajador respecto a su posición en la estructura social y económica; y (4) Describir las relaciones concretas que se dan entre las distintas posiciones laborales de la empresa.

Escogimos una metodología cualitativa que nos permitiera tratar con profundidad los discursos de los involucrados, captando el punto de vista de empleados de distinta posición en la estructura laboral y empresarios agrícolas. La recolección de información de campo tuvo lugar entre septiembre y diciembre del 2006. Incluyó las técnicas de observación no participante, entrevistas semi-estructuradas, un grupo de discusión con adultos mayores, además de algunos datos provenientes de conversaciones espontáneas.

II. Contexto local de la investigación

1. Situación general de Rinconada

La provincia de Los Andes comprende las comunas de Los Andes, San Esteban, Rinconada de Los Andes y Calle Larga. Refiriéndonos específicamente a Rinconada, ésta se encuentra ubicada entre las comunas de Los Andes y San Felipe, a 67 Km. de Santiago, por la autopista Los Libertadores. Actualmente cuenta con 5727 habitantes, 50 menos que en el Censo de 1992, lo cual nos habla de una tendencia negativa de crecimiento demográfico. Aparte del poblado principal encontramos en su interior 3 aldeas: Tierras Blancas, Los Villares/Los Faroles, Valle Alegre, y múltiples localidades.

Rinconada de los Andes se distribuye espacialmente en torno a la calle San Martín, adquiriendo de ésta forma una configuración lineal que caracteriza a la mayor parte de los pueblos de Chile central. Esta calle comienza tras el desvío de la autopista de Los Libertadores. Encontramos algunas casas de carácter precario, rodeadas de monocultivos de tamaño variable: parronales y duraznales principalmente. Se mezclan en el pueblo casonas y viviendas muy antiguas, nuevas poblaciones de viviendas sociales, empresas agrícolas y terrenos de cultivo. En esta zona, cerca del desvío se sitúa el Santuario de Auco, donde se conservan los restos de Santa Teresa de Jesús de Los Andes.

Este santuario, construido en 1987, también está dedicado a la Virgen del Carmen. Por esta razón, el pueblo se asocia a peregrinaciones religiosas relacionadas con el santuario. En este sentido, este monumento tiene un papel protagónico en la zona debido a su fuerte potencial religioso y con ello también turístico. En los albores del santuario se produce una concentración mayor de viviendas y comercios, los que adquieren gran actividad los días de peregrinación.

A medida que nos alejamos por la calle San Martín en dirección a San Felipe podemos observar como van desapareciendo las viviendas y la carretera se ve rodeada por extensos predios de los cultivos ya mencionados junto con otros, como es la siembra de alfalfa.

2. Historia local:

Propiedad y producción

En el valle del Aconcagua se organizó muy tempranamente una agricultura intensiva que obtuvo un desarrollo particular debido, principalmente, a sus buenas vías de comunicación y a la cercanía a los puertos. Debido a su extraordinaria riqueza, en esta zona surgió tempranamente la conservería de frutas y hortalizas para surtir el mercado interno y para la exportación. La calidad de las tierras permitió también una temprana subdivisión de las propiedades que se transformaron en sectores de chacras y pequeñas propiedades altamente productivas. Además, esta subdivisión fue presionada por inmigrantes italianos, que traían innovaciones y un impulso modernizador. En Rinconada, según nos cuenta Ricardo Porfiri fueron sus «*nonos*» quienes llegaron de Italia y desembarcaron en Argentina, en los años 30 donde nos les fue muy bien por lo que deciden irse a vivir a Chile. Venían 3 familias (Yoyi, Peppi y ellos) conocidas juntas, y llegaron a un fundo (de las familias Prieto- Vial) en el valle del Aconcagua, en LlayLlay. La familia Porfiri fue la que insertó el cultivo de la uva de mesa en el valle, hecho que transformó a este fundo en un modelo para la zona. Luego estas 3 familias fueron comprando terrenos en Curimón y San Felipe. Actualmente tiene muchos terrenos y son dueños de la exportadora Río Claro.

Gracias también a la existencia de pequeñas propiedades en la zona, es que pudieron surgir personajes que lograron ir ascendiendo por la escala social por medio del propio trabajo de forma que lograron concentrar grandes propiedades. Rubén Cruz constituye el ejemplo paradigmático de la movilidad social y por ello se transformó en uno de los principales personajes históricos de la zona, a la que llegó en los años 50 aproxi-

madamente como mediero y alcanzó a concentrar la propiedad de gran parte de Rinconada. En esa época estaba dando comienzo la Reforma Agraria, la que sí afectó la zona y con ello se expropiaron algunas tierras de Rubén Cruz. Sin embargo, este personaje mantuvo gran parte de sus tierras tras la contrarreforma agraria, modernizando el fundo de forma acorde con la época. De esta forma, Cruz se mantuvo fuertemente presente en la zona hasta su fallecimiento hace 14 años. La temprana especialización agroindustrial en la zona no impidió la preponderancia de cultivos tradicionales hasta finales de los 70, cuando empezó el auge de la exportación. Los principales cultivos tradicionales en orden de importancia eran: cáñamo, tabaco, curagüilla, trigo, cebolla y papa. En la actualidad en Rinconada, y en el valle del Aconcagua en general, las zonas de cultivo están dedicadas en gran medida a la fruticultura de exportación y a cultivos industriales de alto valor, encontrándose en ellas un alto porcentaje de packing y frigoríficos muy bien implementados. También pudimos observar que numerosos predios contaban con riego tecnificado, principalmente gracias a proyectos emanados del Gobierno. Los principales productos, en orden de importancia, son: uva de mesa, duraznos y ciruelas, incipientemente se está empezando el cultivo de frutos del bosque. Los principales empresarios agrícolas, según fuentes locales, son: Sergio Rodríguez, familia Winkelmann, Hugo Nieto, Aurelio San Nicolás, Rodrigo Echeverría, empresa Los Siete Amigos, Porfiri, Yoyi, Gatto, Diblari, Gabrini, estos últimos son familias italianas. Podemos ver también algunas sociedades anónimas como: Santa Catalina, Inversiones del Pacífico, La Serranía, Aconcagua Berries y Patagonia Berries. Las exportadoras son: del Monte, Dole, Río Blanco, Reissend, Chiquita, Exsend, algunas de éstas también cultivan. Además, se ha configurado el Circuito del Vino del Valle del Aconcagua, en comuna de San Felipe.

III. Marco teórico

Para determinar las formas que toman las relaciones de poder entre distintas posiciones en la jerarquía en el campo chileno actual quisimos caracterizar la Hacienda, que fue la institución predominante por lo menos hasta los años 60, llegando hasta la conformación de la empresa agrícola actual y tomar como referencia para el análisis la tipología weberiana sobre las formas de dominación. Para ello, tomamos las críticas de Balandier, quien dice que las tipologías son una simplificación ideal y no descriptiva del fenómeno político

careciendo de un carácter sintético (su imbricación en la sociedad global) y dinámico, y por tanto los fenómenos reales se vean sobrepasados por la heterogeneidad de formas (Balandier, 2004). Como no es nuestro objetivo el estudiar el fenómeno político en toda su amplitud, sino más bien analizar específicamente las relaciones políticas (autoridad, legitimidad, obediencia) que se observan en el campo chileno creemos que es pertinente. Tal como sugiere Balandier nos limitaremos «al estudio comparativo de sistemas emparentados que presenten, de algún modo, variaciones sobre un mismo «tema» y que pertenezcan a una misma región cultural» (Balandier, 2004: 121).

1. Teoría de la Dominación: Conceptos y tipología

Para situar el tema del poder, de tal forma que se reconozca la relación entre éste y las instituciones que nosotras estamos estudiando, primero comentaremos que se tomará en consideración la perspectiva de los teóricos del conflicto, para quienes la sociedad es caracterizada como una estructura dinámica guiada por fuerzas en desequilibrio permanente.

La principal tensión que marca el ritmo de este devenir dice relación con la propiedad de los medios de producción. De esto se puede desprender la existencia de segmentos más o menos homogéneos en virtud de su posición estructural en la esfera económica, diferencia que se traduce en una jerarquización y por lo tanto en posiciones desiguales en cuanto a poder¹. Los dueños de los medios de producción tendrán mucha más probabilidad de imponer sus voluntades y por lo tanto de establecer relaciones de dominación hacia los que no lo tienen y que para sobrevivir deben vender su fuerza de trabajo. Ya que no se puede negar un cierto nivel de estabilidad a la estructura debemos suponer que existen factores que probabilizan y refuerzan este orden desigual, los cuales básicamente describe Weber.

Por dominación Weber entiende la «probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos» (Weber, 1983: 170). Esta relación depende de un mínimo de voluntad del que debe obediencia, aunque los motivos para ésta pueden ser variados; desde puramente materiales hasta afectivos o racionales con arreglo a valores. Estos motivos son esenciales y determinarán en gran medida del tipo que se trate, no obstante la dominación necesita además la legitimación del orden para su buen funcionamiento. Con respecto a esto Weber puntualiza que también se trata simplemente de una «probabilidad»,

ya que no siempre ocurre que la obediencia se da por la creencia en esta legitimidad, pues muchas veces puede fingirse por razones no legítimas: por interés propio, debilidad, oportunidad, etc. Lo que finalmente interesa es la pretensión de legitimidad.

A pesar de no ser el único, la posesión de bienes económicos parece ser uno de los principales elementos de la dominación (tanto como medio o fin). No cabe duda de que las formas de organización económica estudiadas en este trabajo (la Hacienda y la Empresa agrícola moderna) descansan en mecanismos de dominación legítima ya que se fundamentan en una organización vertical donde existe uno o más sujetos que detentan la autoridad de establecer mandatos y que obviamente aspiran a la obediencia de éstos.

Para Weber existen tres tipos puros de dominación legítima:

1. De carácter *racional*: que descansa en la creencia en la legalidad de ordenaciones estatuidas y de los derechos de mando de los llamados por esas ordenaciones a ejercer la autoridad (autoridad legal).
2. De carácter *tradicional*: que descansa en la creencia cotidiana en la santidad de las tradiciones que rigieron desde lejanos tiempos y en la legitimidad de los señalados por esa tradición para ejercer la autoridad (autoridad tradicional).
3. De carácter *carismático*: que descansa en la entrega extracotidiana a la santidad, heroísmo o ejemplaridad de una persona o las ordenaciones por ella creadas o reveladas (llamada) (autoridad carismática). (Weber, 1983: 172)

2. La hacienda

Tomando la historización proporcionada por José Bengoa la hacienda constituye la institución de permanencia más prolongada en el país, de manera que si se examinan sus principales características, y se observa su desenvolvimiento histórico, se hace inteligible cómo es que el encuentro desigual en torno al trabajo, y la misma estabilidad de la sociedad en general, conformó el modo de ser del chileno (Bengoa, 1988).

El sistema de hacienda y la actividad agrícola significó por contraposición, al menos inicialmente, todo un éxito en cuanto a estrategia de acumulación de fuerza de trabajo, esta vez de mestizos que vinieron a reemplazar la mermada población indígena. La estrategia consistía en el asentamiento permanente de trabajadores al interior del fundo, en calidad de inquilinos, a los cuales se les entregaría una pequeña «posesión» donde

poner sus «ranchos», se les pagaría preferentemente sin dinero, con regalías de diversa índole, y sus «obligaciones» irían desde la atención doméstica hasta la plantación y el cuidado de animales, sin poseer garantía alguna respecto a su permanencia en el lugar. Por otro lado, habría un cuadro de administración y de vigilancia que supervisaría y sancionaría el trabajo, compuesto por un Mayordomo, un Administrador, un Capataz y Sotas o Jefes de Cuadrilla., lo que reforzaría un control a primera vista eficiente de los recursos productivos.

La dominación de una clase sobre otra comenzaría aquí; una vez que el trabajador se incorpora de manera estable, como mano de obra cautiva de la hacienda, y pierde, dadas las constricciones materiales y subjetivas que pesaban sobre él, su calidad de pequeño arrendatario y su libertad, es el momento en que se erige una dominación sumamente arraigada, que durante 150 años caracterizó a la sociedad nacional.

Es en este contexto hacendal donde se da también otra estratificación social que perdura hasta nuestros días en el campo. La misma hacienda constituía un límite que dividía a la población entre un «adentro», donde vivían los inquilinos como mano de obra permanente de la hacienda, y un «afuera», donde vivían los peones o afuerinos como mano de obra temporal. Se trataba de dos pueblos con modos de vida, una posición en la estructura social y un tipo de subordinación completamente diferentes. En el caso de los inquilinos su inserción en la escala jerárquica de la hacienda y su horizonte de ascensión social, sumado a la relación personal con el patrón, los llevó a desarrollar un tipo de subordinación que Bengoa cataloga como «ascética» al estar basada en el esfuerzo, la autodisciplina, la fidelidad al patrón y el crecimiento personal. El hecho de que existieran distintos tipos de inquilinos, a los cuales se les atribuían distintas regalías, se planteaba en la conciencia del trabajador como «la posibilidad» de alcanzar un mejor venir, y de llegar a concretizar el sueño de la independencia. Los tipos de inquilinos presentes en el fundo, identificados por orden decreciente como los inquilinos de a caballo, los inquilinos de a pie, y los peones-inquilinos, el que ocupaba el primer puesto podía llegar a acceder a cargos de vigilancia o administrativos, establecer a veces medierías con la hacienda, e incluso conseguir una propiedad en el pueblo para desempeñarse como pequeño agricultor. De manera que para el trabajador inserto en esta estructura la constatación de estos logros alimentaban constantemente su ascetismo y su subordinación, mediante una incli-

nación al trabajo por un lado orientada a fines y por otro orientada afectivamente.

En el caso de los peones en cambio, el tipo de dominación que opera sobre ellos deja de tener un factor subjetivo y es tan sólo material. Sin embargo es pertinente hacer la distinción entre aquellos peones que viven permanentemente en la localidad y son asiduos a una hacienda determinada, compartiendo pautas laborales similares a las del inquilino, y aquellos vagabundos o «torrantes» que deambulaban por distintas partes del país en busca de trabajos temporales, los cuales no tienen ningún tipo de fidelidad con el patrón, viven un presente sin proyecciones futuras, se entregan a las grandes fiestas y los juegos de azar, y son los únicos trabajadores asalariados del sistema hacendal. A estos trabajadores, por su modo de vida, el autor les atribuye un tipo de «subordinación sensual».

En la medida que esta forma de organización laboral se consolidaba, los terratenientes conformaron el poder político y cultural del país. Cabe señalar en este sentido que al contrario de lo que podría pensarse el poder económico no constituía la base de su hegemonía, pues la renta que proporcionaron estas tierras siempre fue escasa, viéndose obligados a depender de la alianza con los negocios capitalinos, la renta minera y la actividad especulativa. La base principal estaba en que si bien la hacienda no era capaz de proveer las más grandes masas de dinero, tenía la capacidad de engendrar prestigio, intermediando el acceso al poder. Por otro lado en el plano local la hacienda manejaba, como vimos, una gran cantidad de población no sólo en su interior, sino también en los pueblos vecinos. El control político y económico del patrón en este plano esta bastante claro; él mismo fomentaba muchas veces el establecimiento de sus inquilinos como pequeños agricultores en la zona, fundando «pueblos de calle larga», «rinconadas» o «quebradas» que constituían un complejo latifundio-minifundio de clientela cautiva. El control cultural a través del apatronamiento era otra forma de opacar y amagar las contradicciones materiales existentes en el campo, lo cual también se daba hacia los dos lados del límite hacendal.

Bengoa constata que un fuerte conservadurismo campesino que se explica por la cultura paternalista presente en el campo, y por escasa propensión al riesgo en la mentalidad campesina. Si bien para ese entonces existía una cierta conciencia de clase, esta no se expresó nunca como una conciencia para sí, si no que se abocó exclusivamente a su reproducción por vía de la cultura popular.

Por su parte los terratenientes y el gobierno no aprovecharon el ciclo triguero ni para modernizar la industria, ni para ponerse a la cabeza de los cambios sociales (Bengoa, 1988). La sociedad urbana entró en conflicto creciente con la tradicional sociedad rural. La negativa a modernizarse, principalmente en lo referente a las relaciones laborales, afectaba gravitadamente al mercado nacional. Las ciudades en creciente explosión demográfica ya no podían abastecerse con este. Finalmente las clases medias urbanas impulsaron «deseñtaje» del poder de la oligarquía nacional, con base política en el agro. El auge de la crítica a la «cuestión social», y el mismo impedimento estructural que significaba el control de población cautiva en las haciendas para el ascenso e las clases medias, fueron factores detonantes de una transformación que recién ahora llegaría.

3. Modernización del Agro

La Reforma Agraria significó la transformación más profunda de la empresa agrícola, que debió adoptar tecnologías y aumentar la productividad, lo cual la diferenció de los antiguos latifundios, mal explotados y muchos de ellos abandonados.

Desde la Reforma Agraria de Alessandri hasta 1973 el sector agrícola sufrió un fuerte proceso de intensificación tecnológica, inversiones públicas, mejoramiento de la calidad de vida de los campesinos expresada en la construcción de viviendas, escuelas, caminos, postas, creación de organizaciones sociales, cooperativas y sindicatos. Después, durante el periodo militar vastos sectores, sufrieron las consecuencias de la contrarreforma agraria, que desarticuló el movimiento social y retrocedió en el plano de los derechos adquiridos durante el periodo anterior.

Podemos decir que la ruralidad chilena en las últimas 3 décadas está profundamente marcada por las transformaciones económicas, sociales y políticas dadas a escala mundial. Las expresiones más significativas de estas transformaciones constituyen la imposición de distintas formas de economía de mercado, la masificación del proceso cultural, unido al desarrollo de un poderoso sistema científico-tecnológico con ingerencias mundiales, además del fin de socialismos reales.

El modelo de desarrollo que se ha implementado está basado en la rentabilidad. Esto repercute en que las formas de inversión de distintos rubros tienden a ser más concentradas y localizadas para asegurar sus retornos y ganancias. Las inversiones en ámbitos rurales

se concentran comúnmente en zonas y sectores muy puntuales.

4. Empresa

En este apartado abordaremos los rasgos generales de la empresa, centrándonos en su estructura organizativa y en los principales modelos que han guiado su funcionamiento organizacional desde las primeras décadas del siglo XX hasta la actualidad. Describiremos también la especificidad de la empresa agrícola en el contexto actual, lo que nos permitirá situar las empresas estudiadas en un contexto histórico-económico más amplio y de esta forma poder concentrar el estudio de terreno en la comprensión de las relaciones jerárquicas que tienen lugar en el ámbito de las relaciones laborales.

4.1 Definición

La empresa se define como un «tipo de organización e institución social dirigida por un núcleo estratégico relativamente autónomo, que reúne capitales y trabajadores, y cuyo objeto es realizar una actividad económica durable y rentable» (Weber, 1983: 81). En términos de Weber, esta organización constituiría un tipo de «empresa económica» en cuanto que lleva a cabo «una actividad autónoma orientada por el cálculo de capital» siendo el «cálculo de capital» una forma particular de la adquisición racional económica según el cual se da una «estimación y control de las probabilidades y resultados lucrativos por comparación del importe en dinero, por un lado, del conjunto de los bienes adquisitivos (en especie o dinero) existentes al principio de un negocio con los existentes, por otro lado, en su término» (Weber, 1983: 89). A partir de este cálculo se hace posible la rentabilidad de la empresa, que puede estar orientada por el mercado o por la explotación de otras probabilidades lucrativas (por ejemplo, condicionadas por relaciones de poder, como es el arriendo de tributos o compra de títulos). La organización de la empresa distribuye y coordina los servicios humanos con el fin de la producción de bienes u otros servicios.

4.2 Estructura organizacional

Como mencionamos más arriba, la empresa se constituye como una organización específica. Los sistemas organizacionales tal y como se entienden actualmente, surgen como producto de la diferenciación acentuada y progresiva de la sociedad moderna. En este sentido y utilizando la terminología weberiana, la empresa eco-

nómica es un tipo de organización moderna y por lo tanto burocrática, en cuanto que cumple las siguientes características: división de funciones, los puestos están ordenados jerárquicamente, la cualificación técnica es un criterio básico de diferenciación y selección del personal, y todo registro se hace por escrito.

La empresa, si bien es una entidad autónoma, actualmente está regulada por el Estado y las entidades reguladoras, encargados de compatibilizar los intereses nacionales y de los ciudadanos con los intereses particulares de la empresa (definición y aplicación del ordenamiento legal, cobranza de impuestos, regulación de la competencia, de las relaciones laborales, de la calidad de los bienes y servicios, etc.).

4. 3 Trabajo y relaciones laborales en la empresa

La empresa involucra contractualmente a un conjunto de sujetos sociales que aportan la fuerza productiva o el capital humano requerido para llevar a cabo una actividad rentable. Según el **modelo fordista y taylorista** surgido en las primeras décadas del siglo XX, esta maximización se obtiene a partir de una división apropiada del trabajo y de la responsabilidad entre asalariados y administradores, dividiendo de forma tajante el aspecto de toma de decisiones del aspecto de ejecución del trabajo. Esto se lograría, según este modelo, por medio de una organización centralizada y jerárquica donde los trabajadores carecen de autonomía y no requieren de mayor calificación en cuanto que su trabajo es mecanizado.

Es necesario destacar el tipo de contractualización que implicaba el modelo fordista de empresa, ya que es este uno de los principales aspectos que se van a ver modificados en la actualidad. El fordismo implicaba una contractualización a largo plazo, con límites rígidos en los despidos y una programación del crecimiento del salario referenciado a la evolución de los precios y a la productividad general. En el caso concreto de América Latina, estas medidas sociales que favorecían a los trabajadores fueron posibles gracias al Estado de Compromiso o empresario que tuvo lugar hasta la entrada de la modelo neoliberal con la extensión de las dictaduras. En los 70 aproximadamente tiene lugar la crisis del fordismo, como consecuencia de la gran diversificación de las exigencias del mercado, que volvían insuficientes las estrategias de producción estandarizadas. Surge lo que se ha denominado Post Fordismo, entendido como los cambios en el mercado y la tecno-

logía que impulsaron a las empresas a buscar soluciones organizativas y tecnológicas. Para ello se reorganiza el ciclo productivo externalizando fases intensivas de mano de obra hacia pequeñas y medianas empresas, produciéndose una desconstitución de las organizaciones piramidales y la constitución de empresas redes. (Wormald, G; 1999). Esto lleva a una fuerte segmentación, flexibilización y precarización de la fuerza de trabajo.

La segmentación del mercado de trabajo se produce debido a que éste se fractura entre un núcleo pequeño de trabajadores de mayor calificación y productividad, por un lado con contratos estables e indefinidos, amplios salarios y coberturas sociales, y por otro lado una gran masa de trabajadores periféricos de menos calificación y productividad, contratos a tiempo parcial o sin contratos, con sueldos bajos y sin la posibilidad de beneficios sociales. En este contexto, surge la figura del empresario subcontratista, como intermediario del trabajador temporal y la gran empresa, el que tiene a su disposición un pequeño número de trabajadores subcontratados, externalizando de esta forma parte importante de los costos de la empresa mayor. Esto tiene también importantes consecuencias en la organización sindical, en cuanto que ésta requiere de un mínimo de afiliados que los trabajadores subcontratados no logran cumplir.

En el actual contexto aparte de flexibilización, se habla también de modernización de las relaciones laborales para referirse a la descentralización de la empresa que comienza a comprometer a los trabajadores en la toma de decisiones. Esto se produce únicamente con los trabajadores contratados a largo plazo, y que generalmente están sindicalizados, desviando la función tradicional de los sindicatos de defensa de los trabajadores hacia una posición más intermedia que también busca tomar decisiones que favorezcan a la empresa.

4. 4 Empresa agrícola

La empresa agrícola se enmarca dentro de la llamada agroindustria, la que se define como «la organización productiva orientada a aumentar el valor agregado de la producción primaria de productos silvoagropecuarios a través de los procesos de lavado, procesamiento, empaque, almacenamiento y comercialización entre otros» (Cid Aguayo, 2001:13). Se puede hablar de Complejo Agroindustrial en cuanto que comprende cuatro sectores:

1. empresas que abastecen a la agricultura de servicios y medios de producción tales como crédi-

- tos, asistencia técnica, fertilizantes, semillas, alimentos para animales, maquinaria agrícola
- 2. sector agropecuario
- 3. industrias agrícolas transformadoras de alimentos
- 4. industrias de distribución de alimentos.

IV. Análisis

1. Dominación de tipo racional legal

Si bien esta forma de dominación se encuentra indiscutiblemente presente en la organización de la empresa agrícola, en cuanto ésta funciona en base a una lógica de cálculo de capital y a un ordenamiento burocrático, tal como lo describe Weber, pudimos notar incipientemente ciertas diferencias en el trasfondo de su aplicación.

Donde este tipo de dominación se ve en su estado más puro (más cercano al tipo ideal) es en el gran complejo agroindustrial. Decimos esto ya que existe un mayor énfasis en prácticas orientadas exclusivamente con los principios antes mencionados, por ejemplo, se fomenta la competitividad, se crean incentivos para los más productivos (trabajo a trato), capacitaciones que fomentan la especialización lo que se puede homologar con la expansión de la profesionalización descrita por Weber, que en este caso sobrepasa al cuadro administrativo.

Otro punto central que nos permitió hacer esta distinción es el menor vínculo que se tiene con el patrón en las empresas grandes debido principalmente a que suele ser extranjero o, si es chileno, está constantemente viajando.

Ciertos elementos compartidos en general por ambos tipos de empresas (grandes y pequeñas) son: existencia de nuevas políticas laborales y uso de contratistas. El marco legal laboral podría decirse que se ciñe tanto por una exigencia de la exportadora, que representa los intereses de los países que importan nuestros productos, como por la norma impuesta por el gobierno, que busca regular la relación empleador-empleado a través de reformas laborales. Con respecto a lo primero, nos encontramos en las entrevistas con la reciente irrupción de programas de higiene y de «nuevas prácticas agrícolas» para cumplir con los estándares impuestos por las normas ISO, que apuntan a lograr la calidad de los productos en el marco de las exigencias del mercado internacional. Esto repercute en nuevos requerimientos que recaen sobre el trabajador, quien debe adecuarse ahora a las rigurosas prácticas globales.

O sea, con todo esto de las nuevas prácticas agrícolas, hemos tenido que estar... como te explico. Antes la gente fumaba, ya no, pasaban con perros, y ya no se puede, no se puede comer dentro del parrón, por el tema de la higiene. Porque nosotros estamos trabajando con una fruta que ya es como de primera necesidad para Estados Unidos y para otros países. Entonces los requisitos son muchos. Antes la gente hacía sus necesidades en cualquier lado, en cambio ahora hemos tenido que ponerles baños. Nosotros estamos ya en este programa como hace tres años trabajando (Waldo Clavero)

Puede llegar a postularse, en relación a las buenas prácticas agrícolas, que la mala implementación de sus principios en reglas podría estar subvirtiendo la racionalidad característica de la dominación legal. Existen reglas higiénicas que apuntan a la calidad del producto, que se podría decir que son lógicamente justificables, como la prohibición de entrar con anillos al parking, de comer en los parrones, de amarrarse el pelo, de ir al baño en cualquier parte, etc. Pero otras reglas al parecer no presentan ninguna funcionalidad, no llevan implícita ninguna lógica orientada a fines, sino parecen más responder a una suerte de «reglas por la regla». Esta noción de la irracionalidad de la norma ya fue identificada por Weber en el caso de la Burocracia. Aquí, observaba este autor, los fines eran olvidados y los medios reificados, convertidos fines en sí mismos, perdiéndose el sentido de la acción. Algo muy similar pensamos que podría estar ocurriendo cuando vemos reglas como la prohibición de usar sandalias en los packing, de usar sudaderas en el caso de los hombres, o la obligación de lavarse las manos para salir del packing, en lugar de lavárselas exclusivamente para entrar. Cabe señalar en este punto que las mismas temporeras atribuyen en parte a ese hecho la aparición de artritis, dado el constante contraste térmico que sufren cuando, después de tomar las varas calientes se deben lavar las manos con agua fría. Puede entonces, a modo de hipótesis, plantearse para ciertos casos la existencia de una confusión en el seno de la racionalidad legal empresarial, entre los fines y los medios, derivando en una lógica que se sustenta en la irracionalidad.

Con respecto a lo segundo, existe una norma institucional a la cual no se adhiere voluntariamente en aras de alcanzar mayores beneficios económicos sino por la coacción legítima del Estado, que establece los límites y posibilidades del contrato. Los principales tópicos

surgidos en las entrevistas respecto a los cambios en la legislación laboral son:

- reducción de la jornada laboral: «Ahora todos están aplicando esto de las 45 horas (antes eran 48) por lo que acumulan las tres horas del sábado en la semana y así el sábado no tienen que trabajar.» (Personas de la plaza)
- fiscalización de las imposiciones y el pago del séptimo día: Por ejemplo, Ramón Castillo señalaba que «En los tiempos de la Hacienda no se respetaban las leyes sociales. Los patrones no hacían las imposiciones. Existían estampillas de comprobantes de las imposiciones, y los patrones a veces cambiaban estas estampillas por estampillas de correo, y como los trabajadores eran analfabetos no se daban cuenta». En cambio muchos entrevistados nos señalaban con respecto a los patrones, como forma de contraponerlos a los contratistas, que «lo bueno es que ellos imponen sin sacar del sueldo» (trabajador de planta 1), o que «la gente se siente mas a gusto. O sea, se les paga el séptimo día, se les paga todo, las imposiciones» (Waldo Clavero).
- nueva ley de contratistas: se les exige un reconocimiento institucional, lo cual implica mayor fiscalización y demostración de garantías.» Si po. Salió una ley ahora en que tiene que el contratista pa tener un depósito. Tiene que tener cuenta en el banco. Pa poder cubrir, estar seguro de que va a pagar porque antiguamente los contratistas algunos se avivan y...» (Temporeras)
«El 17 de enero se cambia la ley para controlar a los contratistas, deben estar registrados. En todo caso, si uno lo hace con contratistas y la ley, finalmente termina siendo más barato.» (Ricardo Porfiri)
- seguridad laboral: Actualmente existe una mayor conciencia de la obligación del patrón con respecto a la integridad física de los trabajadores, entendiéndose que cualquier accidente dentro de la empresa es responsabilidad de ésta. Esto también se refiere a ciertos cuidados (no todos) de salud.
Es como más preocupado ahora de la gente los fundos. Antes uno tenía un problema, se caía, era poco el fundo que respondía. Ahora no po, aquí por lo menos son más preocupados de si se cae. Ayer nomás tuvimos una persona que se accidentó y tuvieron que llevarla a la... o sea andan pendientes de eso. A nosotros nos trajeron

el bloqueador, nos pasan tijeras. Ahora hay que andar pendientes de que no se desarmen los pisos, porque ya se han caído varias (temporeras).

La masificación del conocimiento legal en los trabajadores agrícolas implica que se refuerce este tipo de dominación legal al aceptar como legítimo el orden en virtud de esas normas que vinculan al trabajador con el patrón. Este último es visto como «bueno» porque cumple con lo estipulado: paga a tiempo, se encarga de las contribuciones, etc. El posicionamiento de la autoridad como defensa y resguardo de la legalidad pasa a ser entonces un nuevo medio de dominación.

«Nosotros seguimos todas las normas: hoy se cuenta con un reglamento interno, además de las normas de la inspección del trabajo». (Ricardo Porfiri) «¿Y esas cosas les dicen o las conversan ustedes con ellos? Las explican. Es la ley del trabajo.» (Temporeras)

«Antes trabajé en otros fundos, empresas. Empresa Fosa Lacua, son buenos patrones. El jefe excelente, el patrón mejor, buenos para pagar, puntuales; muy correctos, los que no son buenos es porque no pagan bien.» (Luis Suárez, trabajador temporal empresa Siete Amigos del Norte).

El lazo del trabajador con la empresa se da principalmente con respecto al contrato. Cabe destacar en este punto el alto nivel de conocimiento que tienen los trabajadores sobre las condiciones del contrato y su manejo actualizado, como vimos, de las distintas leyes y reformas laborales. «En la ley nunca se han atrasado porque la puede pagar entre los 30 y los cinco. Pero es el contrato, eso es lo que dice el contrato, tienen cinco días hábiles pa pagar.» (Temporeras)

Los contratistas son una figura que se incorpora en el proceso de modernización del campo aproximadamente en los años 90. Según lo contado en las entrevistas, son personas que cuentan con un vehículo y que se encargan de contactar a los trabajadores, especialmente en la época de la cosecha, y los llevan a sus lugares de trabajo. La externalización de los costos de búsqueda de personal y la intermediación en temas de personal limita el vínculo que existe entre los trabajadores temporales y el cuadro administrativo de la empresa, lo que constituía uno de los principales rasgos de la dominación tradicional en la hacienda. «Casi todas (las empresas) trabajan con contratistas. Cual es el motivo: el motivo es que el patrón se desliga de cualquier problema, y el problema lo va a tener el contratista. Entonces en esos lugares se les tiene miedo a la inspección del trabajo y todo eso.» (Waldo Clavero)

Los contratistas son percibidos de forma muy negativa por los trabajadores (aunque puedan existir «buenos» contratistas) ya que se quedan con una parte de su sueldo, no trabajan y no suelen cumplir con la normatividad laboral. Es por esto que si bien su posición en la cadena productiva podría ser considerada de un rango más elevado que los trabajadores, éstos ven su dominación como no legítima. «No lo hacemos por contratista, porque nunca nos ha gustado. Es un gallo que toma una cantidad de gente y los lleva a trabajar, y el patrón trata con el no mas, y resulta que gana 30-40 pesos por trabajos que el no hace pues» (Waldo Clavero).

«porque el contratista le va cortando la cola a la gente. Ellos tiran pa arriba, por la gente que tienen, pero la gente con ellos siempre tira para abajo» (Pepe)

2. Dominación de tipo tradicional

En la empresa agrícola podemos encontrar ciertos elementos que nos hablan de un tradicionalismo aún persistente y cuyas características podrían situarse como continuidades de mecanismos propios del sistema hacendal, donde predomina el tipo de dominación tradicional. Estos elementos son más difíciles de dilucidar con conversaciones u observaciones superficiales, en cuanto subyacen a la lógica empresarial, que por su definición es esencialmente una organización burocrática basada en la dominación racional a partir de la legalidad del contrato.

En oposición a la alta racionalidad de las empresas grandes que reúnen los cuatro tipos de sectores del Complejo Agroindustrial, son las empresas pequeñas, que carecen generalmente de servicios exportadores y le venden su producción a una empresa mayor, las que guardan elementos de dominación tradicional. Esto es producto de una mayor cercanía afectiva que permite el menor número de trabajadores y cargos superiores. Sin embargo, vemos que el patrón o el propietario de las tierras, aún en estas empresas más pequeñas, está bastante ausente, va a los fundos una vez a la semana y se comunica de forma directa únicamente con el administrador. Los trabajadores generalmente reconocen y distinguen los distintos cargos superiores, pero es significativo el caso del trabajador de planta 1 (Ver Pág. 16) quien no percibe la distinción entre patrón y administrador. Según dice: «El fundo donde trabajo funciona con un patrón para los hombres y una patrona para las temporeras».

Conversando posteriormente en la empresa observamos que el patrón comentado, no era sino el administrador y que la patrona era su hermana. En este caso, es el administrador el que diariamente se encarga principalmente de la gestión de la empresa y por otro lado de supervisar la asistencia y el trabajo de los trabajadores, por medio de otra figura que es el jefe de terreno. Aquí la figura del administrador es fácilmente reemplazable por el antiguo patrón hacendal, en cuanto que vive dentro del mismo fundo y hasta hace pocos años no había mayor especialización y él hacía las veces de jefe de terreno y administrador. Además el administrador recibió este cargo por una distribución familiar del trabajo lo que también nos habla de un factor afectivo, tradicional, ajeno al cálculo racional. Encontramos otros casos donde la empresa es llevada por miembros de la misma familia pero que además cuentan con una propiedad heredada por una y hasta dos generaciones. Este es el caso de la familia Porfiri, la cual cuenta con una historia en la zona: «Mis «nonos» llegaron de Italia y desembarcaron en Argentina, en los años 30 (...) Actualmente tienen muchos terrenos y son dueños de la exportadora Río Claro.» (Ricardo Porfiri)

«En el fondo estas tierras son herencias que fue recibiendo del papá, un empresario de la zona que murió, llamado Reiner Echeverría.» (Waldo Clavero). Esto nos habla de cómo también en las grandes empresas se mezclan factores que no responden netamente a un cálculo racional.

Suele ocurrir que con la herencia de estas tierras también algunos empleados pasen a trabajar con el heredero. De manera que se podría decir que éstos se heredan. «Yo trabajaba con el de temporero en una parcela que vendió allá y compró acá y ahí me vine con el. Luego cuando murió el yo pase a trabajar con el hijo...» (Waldo Clavero)

Podemos notar que en algunos casos se da un vínculo extremadamente estrecho entre patrón y subordinado lo cual reforzaría la posibilidad de identificar este tipo de dominación en ellos. Hechos tales como el apadriñamiento del hijo de un trabajador o la misma herencia de trabajadores nos evidencian como se confunden las relaciones laborales con las familiares. «¿usted conoce a la familia del patrón? Si, si, conozco a hartas personas. De hecho la mamá del patrón que todavía esta viva, yo tengo una lolita de 9 años que ella es la madrina, cuando nació me lo pidió.» (Waldo Clavero)

Esto también nos habla del vínculo afectivo que ligaría al trabajador a su patrón, convirtiendo al segundo en un señor personal y no solamente en un superior.

Nunca me he planteado cambiarme de fundo, sería mucho ir picando por aquí y por allá. Además, cuando uno se va de un trabajo se genera un vacío ve, porque la gente se extraña, se genera amistad adentro. Al patrón también le molestaría, si uno se va así no mas sin decir nada. Se quedaría pensando por que se fue y por que no le dijo nada (Juan)

En esta cita observamos también una alta incidencia de la acción afectiva, lo que se aleja de la racionalidad de acuerdo a fines típica del capitalismo y de su figura protagónica: la empresa. En esta afectividad, la confianza toma también un importante papel, y ésta no se obtiene más que por costumbre. «Uno tiene que acostumbrarse al patrón y el patrón también a uno; si él no da confianza, uno tampoco». (Juan)

Además, en algunos casos la entrega de regalos de Pascua, podría reforzar las relaciones familiares, asemejándose, aunque de forma muy minimizada a las regalías ofrecidas en tiempos de la Hacienda.

Vemos sin embargo que este tipo de subordinación por parte de los trabajadores se da de forma diferenciada según sean de planta o temporeros. La fidelidad es obviamente mayor desde los trabajadores de planta en cuanto que suelen ser cargos de confianza, pero lo temporeros. De todas formas se puede decir algunos de ellos guardan cierta fidelidad al cargo superior más significativo, que varía desde el administrador al patrón, según sean empresas pequeñas o grandes. Un trabajador temporal nos dice al respecto del administrador: «Muchos no tienen mucha pero la mayoría que está, llevamos hartó tiempo, sino no estaríamos, ya los habríamos cambiado a otro lado. Es bueno el patrón. Si acaso lo ve es uno de los mejores».

Hay un elemento de gran relevancia en la vida rural actual que tiene directa concordancia con la época hacendal. Es el caso de las fiestas patronales al terminar la cosecha. De la misma forma como sucedía en la hacienda, el patrón hace un asado invitando a todos los trabajadores, tanto de planta como temporeros. En algunas empresas, estas fiestas tienen lugar junto con todas las familias, donde tienen la posibilidad de conocerse y reforzar las relaciones afectivas, esenciales en el tipo de dominación tradicional. «A veces nos juntamos (una vez cada dos meses) entre trabajadores y jefes pero la gente de aquí no mas, del fundo, solos sin familia. Ellos ponen todo. Si nos relacionamos con los jefes, participan, no hay problema en eso» (Lucho Suárez)

Es en este momento festivo donde se resuelven los conflictos, según nos contaba un administrador lo que acentúa el carácter informal y esencialmente afectivo de la solución de disputas de tipo personal y laboral y además evita acudir a resoluciones legales o rentables para los trabajadores. «No, y no solamente cosecha. Cuando la cosa se ve que está media tirante en todas partes donde trabaja mucha gente hay problemas, entonces, solo sale el asado y en el asado sale el arreglo y al día siguiente todo el mundo está bien. En el asado un día sábado cualquiera, con todos. Ahí se dicen todas las cosas que hay que decirse. Y Ud. participa? Si, hay que participar.» (Martinez)

3. Percepción de los trabajadores respecto de sí mismos

Percepción de crisis

En todas las entrevistas constatamos la percepción generalizada de una mala situación en el campo, de falta de oportunidades laborales y de mucha cesantía. En algunas ocasiones vimos que muy ligado a esta crisis laboral aparece la subordinación como una actitud obligada del trabajador, pues de lo contrario se presenta el peligro de perder la única fuente de subsistencia.

«No po si el rico es jodío. Si la situación esta muy difícil. Son pocos los que trabajamos, 5 no mas los que chilamos, y afuera del fundo hay 60 personas esperando la pega... entonces inmediatamente los cinco si son revoltosos los echan pa la casa y listo... quedan sin pega po,..., y la mayoría son casados que tienen hijos entonces tienen que agachar las orejas no mas y de ahí viene el abuso» (Eduardo)

Otro punto significativo de la percepción sobre la localidad tiene que ver con el auge de la delincuencia y por tanto, de la sensación de riesgo entre la gente.

«Si ahora esta el problema de la delincuencia. Un chiquillo chico a usted lo puede matar ahora por cinco lucas. Si sale en la mañana el hombre, llega a las doce de las nueve de la mañana y vuelve en la noche, se encuentra con la señora y le preguntan «¿y como te fue?»; «mal po vieja no me dieron trabajo» responde, entonces los niños esperando ah todo el día, llorando el pedazo de pan, entonces que pasa después que se juntan esos niños con otros y ahí hacen la pandilla y van y asaltan a cualquier persona, y matan a la gente po oiga, pa que no los delaten» (Uliánov)

La delincuencia como uno de los principales problemas actuales aparece casi en todas las conversaciones informales que tuvimos con la gente. Los niños y jóvenes delincuentes, también concebidos como «los ángeles malditos», son en este contexto una expresión de las múltiples constricciones materiales que los aquejan, y también de una suerte de desmoralización de la población local. Estos jóvenes son al mismo tiempo juzgados y comprendidos.

Pequeña agricultura

La posibilidad de adquirir tierras propias y de ser trabajador independiente se plantea como un sueño inalcanzable. Por lo mismo, ni siquiera se plantea como parte de un proyecto de vida. Ante la pregunta de si le gustaría tener sus propias tierras el trabajador del campo suele responder, por lo menos por lo visto hasta ahora, que es muy difícil. Incluso en el caso de tener tierras, como el de uno de nuestros entrevistados, se subraya la dificultad de competir con los «más grandes» y de la falta de oportunidades para los «mas chicos».

«los grandes siempre van a ser grandes y los chicos siempre van a ser chicos» «el pescao más grande se come mas chico» (Luis Suárez)

«Si la clase media es la que sufre» (Adriana Ibarra)

«Este valle se encuentra en una situación difícil para el pequeño agricultor ya que tiende a desaparecer (...) Cada vez hay más trabas, más competencia, más normas, tecnología» (Ricardo Porfiri.)

Incluso la situación de movilidad social evidenciada por los casos ya conocidos (Cruz, Rodríguez) ahora es vista como irrealizable: «yo creo que ahora ya no va a pasar eso, ya no pasaría. Porque ahora que yo estoy metido en todos los asuntos del patrón yo veo que la cosa cuesta» (Waldo Clavero)

Percepción de sus capacidades

Más allá de las condiciones macroeconómicas objetivas que pudieran estar frenando el «emprendimiento» en el campo, lo cierto es que el trabajador no considera posible el hecho de entrar en ese terreno ni siquiera para producir para el mercado interno². Éste siempre se coloca en una posición inferior que, aunque es hecha conciente (o por lo menos reconocida), es vista como inherente a sus existencias. Esto se puede conectar con la visión que mayoritariamente tienen de sus propias capacidades intelectuales:» Yo quedo nula con

los estudios que les dan ahora a los niños» (Cristina Clavero)»... estudiar llegan hasta donde se puede no más» (Temporera Agrícola Amancay)

El horizonte de carencias en las que viven son vistas como consecuencias estructurales de sus propias vidas, aunque actualmente esa situación puede cambiar gracias a la educación (básica obligatoria y en algunos casos universitaria) que sí tuvieron sus hijos.

Percepción de quiebre

Sienten que la vida de antes era muy distinta a la de ahora, en particular con la que llevan los actualmente los jóvenes. La señora Cristina Clavero nos contaba como los jóvenes de ahora se sienten absolutamente desapegados a sus obligaciones con el campo. En este sentido, sobre todo la gente de mayor edad, plantean que sienten una falta de pertenencia a estos tiempos y un desarraigo respecto a su lugar de origen.

La vida de antes era linda, muy linda, nos criamos muy bien. Y todo ha cambiado, uno ahora les dice a los niños, miren lo que hay de comer, hay harina tostá, hay lentejas, hay garbanzos y ellos dicen «no me gusta, dame fideos» y a uno le queda el nudo en la garganta. Por eso yo digo, yo no cambio la vida de antes, porque antes era mejor, uno era mas bien recibido, había respeto, había cariño, había orgullo (Uliánov)

El tema de que antes la gente era más tranquila, de que no había tanta competencia, de que había más respeto aparece en ciertos casos jugando como elementos que llevan a idealizar al pasado, pero en otros como puntos de rechazo.

Por otro lado hay consenso mayoritario sobre la dureza del trabajo antiguamente, cuando no existía ningún tipo de tecnología, además no existían leyes laborales que pudieran proteger al trabajador y limitar el poder del patrón. Otro consenso se refiere a lo positivo de la diversidad de cultivos ya que eso hacía que hubiera trabajo todo el año. A pesar de que las opiniones sobre el patrón difieren se llega a la conclusión de que antes se percibía mayor seguridad, en todos los sentidos, pero especialmente en cuanto al trabajo.

Percepción de invisibilidad y exclusión

Nos dimos cuenta que en ciertas entrevistas, mas notoriamente en el grupo de discusión, las personas se dirigían a nosotras con la intención de hacer una demanda de la mala gestión de las autoridades locales y del gobierno, como si dicho espacio de conversación,

que de pronto se les apareció, fuera la única instancia para ser escuchados. Esto sumado a una serie de agradecimientos y valoraciones de nuestro trabajo, en especial por el hecho de prestarles atención. En este sentido, además constatar su conciencia sobre la pauperización de las condiciones de vida en Rinconada, vimos como se da en estas personas una sensación de invisibilidad ante las autoridades y con ello, de exclusión.

4. Subordinación

Hoy día nos encontramos con una situación de concentración de las tierras, en cuanto las cifras objetivas de independencia nos están indicando que los pequeños agricultores son escasos; tienen una serie de dificultades prácticamente insalvables para establecerse como tales. Con ello, los trabajadores de la zona de Rinconada de Los Andes se ven en la obligación de transformarse en trabajadores asalariados en las distintas empresas frutícolas, que requieren trabajadores temporales y algunos de planta.

Este valle se encuentra en una situación difícil para el pequeño agricultor ya que tiende a desaparecer, o a lo más le alcanza para alimentar a su familia. Ese es el gran problema. Cada vez hay más trabas, más competencia, más normas, tecnología. Quedan cada día menos. Es triste porque la plata se termina (Ricardo Porfiri)

Ya planteamos, con Bengoa, que durante la época hacendal se da una estratificación social que divide a la población en un adentro y un afuera, encarnado en inquilinos y afuerinos respectivamente. Para cada uno de estos personajes era característico un tipo específico de subordinación.

Entre los trabajadores agrícolas actuales existen por lo menos dos tipos que se diferencian en sus aspectos motivacionales: uno que sólo busca hacer su trabajo sin hacer ningún esfuerzo adicional ni ningún cálculo sobre los beneficios que le puede reportar una mayor productividad y otro que visualiza la posibilidad de ascender en los cargos de la empresa y para ello invierte toda la energía y tiempo necesario. «Y hay mucha gente que le gusta estar ahí no mas po, marcar el paso. Los que aspiran a un poquito más tratan de sobresalir.» (Waldo Clavero) «Hay de todos, hay trabajadores como hay vagos como decimos aquí». (Temporera Agrícola Amancay)

La actitud que nuestros entrevistados observan en los trabajadores nos permite conectar con el marco teórico y referirnos a distintas formas de subordinación.

Subordinación sensual

Este tipo de subordinación es usado por Bengoa para referirse a los trabajadores del campo que no estaban sujetos a ningún lazo duradero de dominación, ya que esta es sólo material.

Creemos, a partir de los que varios de nuestros entrevistados relatan, que los jóvenes actuales viven una situación bastante similar a la descrita. Son principalmente ellos quienes van en ciertos momentos del año a trabajar a otros lugares del país, por ejemplo, a la cosecha de la uva de la cuarta región, que sucede antes que en el Valle del Aconcagua. Esto ocurre pese a que en muchas ocasiones hay trabajo todo el año en el mismo valle, en otras actividades. Algunos agregan que son irresponsables. «Ah, si po. Gente que va cambiando nomás.. Muchos en este tiempo se van pal norte, como allá la cosecha ya está empezando. A Copiapó. (...) [allá] van a empezar la cosecha de uva. Es que allá es otro clima. (...)»

Paradójicamente, la sensación es de que en la zona se ofrece trabajo, pero que los jóvenes no acuden a estos llamados o se desempeñan de forma poco satisfactoria cuando están en ellos. «Hay cesantía, pero el mínimo. Los hombres no quieren trabajar de temporeros, no por menos de cinco lucas en cambio las mujeres sí. (...)» (Cristina Clavero)

Reaccionando ante esta situación, Porfiri señala al respecto que sería beneficioso traer a la localidad mano de obra extranjera, citando un caso que se dio en Argentina con bolivianos, para introducir mayor competencia y mejorar así los estándares de producción. Esto contrasta con las cifras de desempleo que se muestran para la zona, según las cuales la cesantía es bastante amplia. «Me ha costado mucho armar un equipo estable, y he intentado bastante hacerlo con gente de los lugares aledaños, pero ha habido una rotativa increíble. El asunto es que este sector estaba vacío, era medio al lote y la gente era más al lote todavía.» (Ricardo Porfiri)

Subordinación ascética

En algunas ocasiones encontramos evidencias de este tipo de subordinación, caracterizada por el esfuerzo, la autodisciplina y la fidelidad al patrón, con miras a alcanzar un crecimiento personal y con ello la movilidad laboral ascendente.

Al parecer, es en los cargos medios donde aparecen con más fuerza algunos rasgos de esta forma de subordinación. Lo que los animaría a seguir es que estos llevan un pequeño camino de ascenso, que les reafir-

ma las posibilidades reales de movilidad, por un lado, y les muestra que todavía les queda un resto de trayecto por conquistar, por otro.» tenis que llegar a la hora al trabajo, aceptar a lo que te mande tu jefe. Pa eso hay que tener tiempo pa poder ser de esos. Yo empecé como ellas aquí, trabajé dos años y el año pasado me ofrecieron recién hacerme cargo de esta pega» (María)

El administrador justifica plenamente su posición por las capacidades demostradas en su larga trayectoria: «y porque cree usted que llegó a ser administrador? porque me lo gané con trabajo, con esfuerzo, sacrificio» (Administrador Martínez)

Encontramos que sólo en el caso de una empresa, esta movilidad podía estar relacionada con formas de capacitación. «Hay otras personas que hacen cursos de... pa otras cosas también. Para aprender a manejar tractores, o para el riego a goteo y para la cuestión del frigorífico más que nada. Porque tienen que hacer hartos cursos. De manipulación de alimentos, todas esas cosas». (Trabajador temporal, empresa Aguas Blancas)

En el resto de los casos observados la confianza parece ser el único camino hacia la ascensión social; el papel de la educación parece ser secundario. En la Agrícola Amancay, por ejemplo, los únicos cursos que conocen las temporeras no tienen ninguna relación con una posible ascensión a otros cargos, sino que sólo pretenden optimizar las condiciones de higiene. Por otro lado, Waldo Clavero nos relata que ha tenido que tomar algunos cursos de capacitación, sin embargo estos se plantearon con posterioridad a la adquisición de su condición actual.

Hay conciencia en los trabajadores de que no sólo es importante en caso de querer optar a un cargo más alto la calidad del trabajo que se realice, sino que hay que tener, además, una actitud determinada hacia los superiores. Los cargos se basan en gran medida en la confianza que el patrón puede depositar. En la Agrícola Amancay encontramos una excepción, en cuanto el administrador no se ganó el puesto actual trabajando arduamente en un puesto inferior en la empresa sino que llega directamente como administrador. La justificación parece ser la confiabilidad que demostró en otra empresa.

La motivación de un temporero para adquirir un puesto más alto en la escala jerárquica, como es el de jefe de cuadrilla, sería el sueldo, en primer lugar, y por el cambio en las condiciones de trabajo. María, por ejemplo, reconoce que el trabajo en el raleo o packing es complicado en términos de costos físicos. Esto contrasta con su actividad actual que se limita, en términos físicos,

a caminar entre las parras, hablar a las temporeras y, muy pocas veces, utilizar la tijera.

Aunque no es lo más común, en algunas empresas esta forma de subordinación se refuerza, racionalmente, con premios al buen desempeño. «Todos los años sacan premios pa los que destacan más. (...) A veces en dinero, regalos, como bicicletas, a veces cualquier cuestión de televisores....». (Trabajador temporal, empresa Aguas Blancas)

Subordinación forzada

Las posibilidades de ascender en las escalas de jerarquías se han reducido. Hace no tanto tiempo, nos relatan que estas posibilidades eran mucho mayores. «Mire es que yo estuve un tiempo de inquilino y después de inquilino pasé a mediero. Después pasé a empleado de mayordomo jefe. El mayor era el administrador, y el segundo venía el mayordomo. Y después de mayordomo me pasó a jefe a cargo de todos los parronales.» (Juan)

Este cambio tiene relación con las diferencias que existen en la organización empresarial. En la mayoría de los lugares que visitamos encontramos limitados tipos de puestos: dueño, administrador, jefe de cuadrilla, temporero y trabajador de planta (que son muy pocos), donde los más altos son muy escasos y, por lo tanto, la competencia que exigen es también bastante elevada. «Durante el año en el predio hay más o menos 15 trabajadores, los cargos de más confianza, como el administrador, tractorista, más 2 más, son de planta, los demás tienen contrato de temporada que se les va renovando.» (Ricardo Porfiri)

Es por esta razón que proponemos el concepto de subordinación *forzada*, que estaría dando cuenta de que la subordinación obedece al hecho de que existe la necesidad de trabajar cumpliendo con requisitos mínimos de calidad en el trabajo, a fin de subsistir y mantenerse en la localidad. Las fuentes de trabajo en Rinconada de Los Andes se concentran en las empresas, por lo que los campesinos tampoco tienen muchas opciones al momento de elegir un trabajo en el lugar. De ahí que se limiten a buscar la opción que más les acomoda para luego quedarse por bastante tiempo.

No, si es bueno el patrón. (...) pero la mayoría que está, llevamos harto tiempo, sino no estaríamos, ya los habríamos cambiado a otro lado. (...) Pero es que a veces el temporero busca donde está mejor también. ¿No se preocupan mucho de quedarse siempre en el mismo lugar? - Claro,

si hay gente que es así. (Trabajador agrícola Aguas Blancas)

V. Conclusión

Las relaciones de dominación implicadas en el ámbito laboral rural de la zona de Rinconada de los Andes no se pueden entender si obviamos que aquí comenzó tempranamente un tipo de actividad agrícola que fomentó la pequeña propiedad y que coartó la existencia de fundos con una larga continuidad hacendal. Esto impidió que pudiéramos recavar datos empíricos de la Hacienda, más bien ausente en la memoria de sus habitantes.. Por otro lado, a través de nuestro trabajo en terreno fuimos incorporando temáticas que no estaban explícitas en nuestros objetivos originales pero que se presentaban con tal ímpetu en las entrevistas y conversaciones que su omisión habría empobrecido el alcance de nuestra explicación. De manera que si bien nuestro interés fundamental siempre se mantuvo centrado en las relaciones laborales, éste se vio complementado por una compleja realidad social fuertemente mediatizada por la sensación de crisis.

Otra aclaración pertinente tiene que ver con el carácter de las categorías empleadas en nuestro análisis, especialmente aquellas consideradas «tipos ideales». En relación a la dominación legal, por ejemplo, por la misma forma en que la hemos definido en nuestro marco teórico, señalamos que no puede encontrarse de manera pura en ningún caso. Como ya se dijo en el apartado correspondiente, se trata únicamente de una tipología ideal que de ninguna manera pretende abarcar toda la realidad, ni siquiera de la empresa agroindustrial más moderna. Por otro lado, dadas sus particularidades, hay que estar concientes de que la dominación legal como fundamento de legitimidad no puede presentarse como criterio autosuficiente, pues la lógica instrumental suele ser demasiado impersonal y por lo tanto débil para generar un vínculo sostenido entre los sujetos. En este sentido es que concluimos que en la lógica agrícola empresarial se toman, junto con criterios legales de legitimidad, ciertos aspectos tradicionales del campo que refuerzan su posición de poder. Las fiestas patronales, presentes en la totalidad de las empresas agrícolas estudiadas, son el caso paradigmático de antiguas prácticas hacendales, usadas por el patrón para generar una dependencia afectiva del trabajador y un ambiente de comunidad. La dominación tradicional, por tanto, lejos de verse anulada por la presencia de la dominación legal, se encuentra combi-

nada con ésta en un tipo de vinculación *sui generis*, lo que la hace eficaz para un tipo de contexto que ya no permitiría las mismas pautas de antaño.

En relación a la dominación tradicional, por último, concluimos que es en las empresas más pequeñas donde este sentimiento comunitario o, si se quiere, familiar, trasciende el momento festivo y se presenta en el seno de las relaciones laborales, pues su tamaño permite una mayor cercanía entre los trabajadores, y entre los trabajadores y el patrón. Otros elementos que reivindicaban la dominación tradicional de la hacienda en el contexto actual es la misma noción de acostumbramiento al patrón, la idealización de éste, la sensación de lealtad a la empresa, la tenencia heredada de la tierra y, en ciertos casos, lo que denominamos la herencia de trabajadores de confianza.

Volviendo a la dominación legal, que es la más extendida en el escenario actual, vimos que ésta se encuentra acentuada por nuevas pautas normativas emanadas tanto de los mercados internacionales como del Estado. Las provenientes del mercado se refieren principalmente a normas higiénicas que apuntan a la certificación de los productos, exigidas por los mercados norteamericanos y europeos. Esto generó un cambio en la orientación productiva de la zona, pasando de la preocupación por el volumen del producto a una preocupación centrada en la calidad. Las nuevas exigencias, que ejercen presión sobre la empresa y que, si se quiere, «dominan legalmente» el contexto de la empresa nacional, ejercen a su vez presión sobre el contexto más micro de los trabajadores locales, adaptados ahora a una supervisión laboral mucho más rigurosa. Además, la necesaria competitividad que tiene que tener la empresa una vez que se abre a los mercados internacionales está demandando en los trabajadores un conocimiento más técnico o especializado, principalmente para el manejo de la nueva tecnología, que es entregado en ocasiones en cursos de capacitación laboral. Con respecto a esto, vemos como la aparición de la maquinaria es percibida para muchos como una nueva limitante para los trabajadores, pues no sólo disminuye la cantidad de mano de obra necesaria («le corta los brazos a la gente») sino que también exige un conocimiento añadido que filtra las oportunidades de encontrar trabajo. Ahora bien, con respecto a las buenas prácticas agrícolas nos adelantamos a plantear, esta vez a modo de hipótesis, que en ciertos casos la mala aplicación de las normas de higiene y calidad podría estar tergiversando la racionalidad legal de la empresa, llevando a esta última a situarse del lado de una

irracionalidad similar a la que Weber hallaba a propósito del problema de la burocratización.

Las normas estatales, por su parte, apuntan principalmente a la regularización de las obligaciones de empleadores y empleados. Es un hecho notable que la mayor parte de nuestros entrevistados tuviese un conocimiento tan actualizado sobre temas relativos a legislación laboral. Además ahora toma gran importancia en la evaluación de la gestión del patrón su adecuación o no a los términos del contrato, dejando muchas veces de lado los criterios subjetivos. Finalmente, la misma empresa utiliza la defensa de estos mecanismos legales como forma de legitimar su dominación. Todo lo cual nos lleva a concluir que la legalidad se halla compenetrada hasta en lo más íntimo de la experiencia subjetiva de los trabajadores, mediatizando su percepción sobre las relaciones laborales.

Otro punto que surge a partir de las entrevistas es la centralidad del tema de los contratistas. Podemos entender a esta figura legal como una aplicación radical de la racionalidad empresarial, en la medida que permite a la gran empresa desligarse de los compromisos sociales implicados en la contratación de mano de obra. Aquí, el patrón se halla totalmente desvinculado de los trabajadores, sin mayor relación personal ni legal de por medio, y puede ocuparse tan sólo de optimizar la ganancia de su empresa. Esta nueva modalidad laboral, sin embargo, no se halla invisibilizada para los trabajadores. El discurso legalista se encuentra tan enraizado en ellos que se crítica abiertamente muchas de las prácticas de estos individuos, como son el no pago de las imposiciones, del séptimo día, la falta de seguridad laboral, etc, evidenciándose la generalizada conciencia de las ventajas que acarrea el contrato. Pero tras esta severa crítica también se deja ver otro argumento; los contratistas no son bien considerados porque ellos mismos no producen nada para la empresa, no trabajan, y aún así ganan un porcentaje monetario importante, en base a lo que trabajan los temporeros. Este mismo punto también es identificado por empresarios reacios a esta forma de subcontratación, que ensalzan mucho el valor del trabajo. Puede concebirse, por lo tanto, que la dominación ejercida por los contratistas es vista como una forma de dominación no legítima. Es tal su deslegitimación que nos fue imposible conseguir una entrevista con gente que se reconociera como contratista, incluso en contextos en que nos constaba, por información de primera fuente, que dichos personas se hallaban dedicadas a esa actividad.

Por otro lado, al abordar la percepción que tienen los trabajadores de sí mismos, encontramos que se presenta una percepción de crisis de oportunidades, lo que repercute en el clima de inseguridad y de delincuencia. Esta crisis social es traducida en muchos casos como una crisis individual que se refleja en una conciencia minoritaria. Junto con esto, se produce un quiebre generacional, puesto que los jóvenes reciben otra educación y migran a otros nichos laborales. Todo esto redundando en una percepción de invisibilidad y exclusión. Finalmente, creemos que el marco conceptual extraño de la teoría de la dominación Weberiana, como así de la interpretación de Bengoa sobre la historia social de la agricultura chilena, nos fue sumamente fructífero a la hora de analizar las relaciones laborales actuales en la zona de Rindonada. Los temas que quedaron abiertos, y que formulamos a modo de hipótesis, esperamos puedan ser abordados por próximos estudios para contribuir a dilucidar el rumbo que transitan los actuales sectores rurales, en la medida que se extienden los procesos de modernización

Notas

¹ Tomando la clásica definición de Weber: probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social.

² A pesar de lo dicho encontramos el caso de Lucho Suárez.

Bibliografía

- BALANDIER. 2004. *Antropología Política*. Buenos Aires, Editorial Colihue
- CID, Beatriz. 2001. *Sociedad del riesgo y nueva ruralidad: análisis de caso de un proceso de modernización de una empresa agroindustrial*. Tesis de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la modernización. Santiago, Univ. de Chile.
- SULMONT, Denis. 1999. *La empresa: una mirada sociológica*. Lima, Departamento de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- SALAZAR, Gabriel y PINTO, Julio. 1999. *Historia contemporánea de Chile*. Santiago de Chile, LOM Ediciones
- BENGOA, José. 1988. *Historia social de la agricultura chilena*. Santiago de Chile, Ediciones Sur.
- WEBER, Max. 1983. Primera Parte. Capítulo III: «Los tipos de dominación». *Economía y Sociedad*. Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica.