

TRABAJO TEMPORAL Y DESORGANIZACION SOCIAL

Gonzalo Falabella
Investigador de SUR

El sistema de trabajo temporal en la agricultura, que se extiende más allá de la actividad frutera de exportación, es la institucionalización de la desconfianza, la incertidumbre, la atomización y la desorganización social.

Este artículo trata tres casos: los temporeros y temporeras de la fruta, la remolacha y el bosque, representativos de una región que abarca desde Copiapó hasta Arauco.

INTRODUCCION

¿Por qué los hombres y mujeres que trabajan como temporeros en la agricultura, la fruticultura y el bosque no están organizados? Esta es la pregunta central que recorre este trabajo. Para explicar el bajo nivel de organización el análisis se centra en las relaciones que han establecido empresarios y trabajadores durante estos años. Se descubren tres tipos de situaciones en las cuales los empresarios son distintos entre sí y también lo son los temporeros y temporeras; esto da lugar a relaciones muy diferentes, pero que están marcadas, a pesar de las diferencias, por altos grados de desconfianza gubernamental y empresarial, a la vez que de incertidumbre, atomización y desorganización de los trabajadores. Ello explica el bajo grado de organización.

La capacidad de organización como foco de estudio, resultó esencial ya que sólo mediante ella los temporeros (hombres y mujeres) podrán superar su actual situación -a través de apoyo externo y/o de sus propios medios- y preservar a la vez su autonomía. De otra manera, permanecerán totalmente desorganizados, como ocurre hoy día, o serán manipulados por agentes, probablemente, ajenos a sus intereses.

Centrar allí el foco del análisis pareció conveniente además, por tratarse de un sector en franca expansión donde se concentran las mujeres y la pobreza rural.

Sólo en el Valle de Aconcagua trabajan más de 45.000 personas en trabajo temporal, de las cuales más de la mitad son mujeres, y en el país, en total se calculan en 400.000. Sus salarios fluctúan entre 2 y 4 dólares diarios (600 a 1.200 pesos), mientras, una hectárea de uva de exportación dejaba una utilidad líquida de 5.000 dólares al año en 1986 -y la de Kiwi- 25.000. Ello indica las enormes potencialidades que tiene el sector de solucionar todos los graves problemas de los temporeros. La clave está entonces, en su capacidad de organizarse

Al comienzo el estudio se centró sólo en la "situación social" precaria del temporero, marcada por sus condiciones y estilo de vida. Pero este enfoque no parecía captar toda la riqueza del caso en estudio. Se decidió entonces, dar un giro importante y centrar el análisis en las "relaciones sociales" para lo cual era preciso estudiar también la situación social del empleador y, luego, *la naturaleza de la interacción* que ambos emprenden. La razón es que sus condiciones no sólo están, hoy más que nunca, marcadas por lo que ellos hacen y son, sino -además y principalmente- por la acción empresarial, cuya fuerza y poder ha aumentado considerablemente durante estos años.

1. LOS TRES CASOS DEL ESTUDIO

A tres semanas de haber vuelto al país después de casi 13 años fuera -entre febrero de 1986 y mayo de 1987-, trabajé como temporero (tratero) en la remolacha (Los Angeles), en la fruta (Aconcagua y Curicó), y en el bosque (desrromador, Concepción). Era una forma de retomar en ese momento mi tierra y mi gente, siguiendo la huella iniciada 20 años antes cuando me hice "torrante" y recorrí los fundos del valle central para escribir mi tesis de Licenciatura en Sociología. Como entonces, escribí diariamente mis notas de terreno después del trabajo, material en el cual se basa este artículo.

a) El temporero forestal

"El patas negras, fantasma del bosque"

Un compañero de colegio me contactó con el gerente forestal de la empresa quien autorizó mi trabajo como hachero en la faena forestal de una de las principales compañías del país. Antes de lograrlo demoramos 8 días en llegar hasta la faena misma. Me acompañaba un campesino amigo, lo cual agregaba fuerza para afrontar esta nueva aventura sociológica. Conocimos primero una filial modelo en la cual se ensayaba el uso de nueva tecnología forestal, en la que se entrenaba motosierristas muy jóvenes y que debía esparcirse luego, por toda la zona forestal. Las condiciones de seguridad en el trabajo, alojamiento, comida, recreación, salario, eran excelentes y cada 12 días bajaban en micros especiales a sus hogares. Un dirigente comunista me contó que fue recibido por la empresa y se le permitió plantear la afiliación sindical. Luego asistí a un almuerzo de despedida del administrador del fundo donde trabajaríamos al cual asistieron desde los guardabosques o trabajadores permanentes hasta el gerente forestal, pasando por el contratista y jefe de área. La comida duró 7 horas. ¡Nunca había comido y tomado tanto en mi vida!

Al otro día conocimos la zona y finalmente llegamos a nuestro campamento en medio de un mar de árboles del cual parecía imposible salir sin guía. Sólo unos extraños números como D1284b8 indicaban una intersección de dos caminos hechos por la compañía. Día y medio después logramos finalmente que nuestro contratista nos entregara guantes, casco y a cuenta, un hacha para cada uno, no sin antes haber empacado los bultos y emprendido el regreso ante la injustificada espera. Parecía que nadie creía ni deseaba que tomáramos en serio la experiencia propuesta... El campamento tenía unas 20 casetas con dos camarotes de madera aserrada y una cocina bastante sucia, sin mesas, atendida

por nuestro cocinero que nos alimentaba sólo 4 días a la semana, pues el lunes se oreaba y dormía todo el día. Los otros días comíamos porotos con riendas y color, y dos "galletas" tipo fundo. Las letrinas eran hediondas, el agua la compartíamos con los bueyes, las casetas no tenían respiración y estaban mal aseadas. Con mi socio decidimos tenerla impecable y nuestro ejemplo fue pronto seguido por nuestros dos compañeros de ruco.

El trabajo era increíblemente pesado y peligroso y no teníamos todo el equipo de seguridad necesario. Nuestros compañeros trabajaban con ojotas o botines de goma en medio de una superficie de un metro de basura, como llaman a los desperdicios del mismo bosque, que no poseía por cierto el encanto que éstos parecían tener en las películas. No vi un solo pájaro o conejo, ni ninguna flor durante el mes que permanecí allí. Trabajamos 10 a 11 horas diarias 6 días a la semana -el sábado una o dos horas menos- y desde el campamento echábamos una hora y media de ida y regreso al trabajo. Al mes no se sacaba más de 12.000 pesos, la mitad retenida para pago de la pulpería. Arumar los árboles cortados en pedazos de 2.20 y 4.10, según sean de exportación o no, es peligroso pues se hieren los brazos y se golpean los pies con la caída de un tronco. El esfuerzo es monumental para arumar las gavillas de seis troncos -que el boyero saca del bosque con su yunta- y para armar las "rumas" de un metro de alto a la orilla del camino.

Días antes de llegar había muerto un muchacho de 18 años, alcanzado por un "angelito" o ramas de otros árboles que el pino pasa a llevar al caer y que se desploman en un sentido diferente, y por eso es inesperado al indicado por el árbol derribado. El ruido de la motosierra no permite prevenir a nadie y el largo del mismo árbol que cae puede alcanzar a cualquier persona en un radio de 30 metros. Es imposible correr en el bosque y ponerse a salvo ante una emergencia. Rara vez es posible dar un hachazo bien dado, puesto que las ramas del árbol caído están en cualquier posición y los golpes en las canillas y los dedos de los pies son frecuentes. Una atención de urgencia no se da en el mismo día y los accidentes menores no son atendidos.

Entre las reivindicaciones más sentidas, está en primer lugar, la inestabilidad del trabajo, ya que duran por lo general no más de tres meses, debiendo partir luego en cualquier dirección para trabajar quizás en otra comuna o región, para otro contratista, para otra compañía... Nuestros 100 y más compañeros, básicamente del lugar, habían trabajado en una variedad inmensa de lugares. También tienen conciencia de los bajos salarios ("del trabajo de uno salen los millones forestales" me comentó un colega en una ocasión), y del abuso en las pulperías y en los cálculos de "metros ruma", ya que los capataces pasan midiéndolo acumulado en el camino mientras el trabajador está dentro del bosque y al momento de pago está su palabra en contra de la de aquél. "El obrero siempre va p'atrás", me comentó otro hachero. Muchas veces y, peor aún, hay quejas que el contratista dejó botada la obra y sencillamente no les pagó. Sobre esa base se añade la crítica a la falta de servicios mínimos y elementos de seguridad y salud en el trabajo.

La raíz más profunda del sistema es la seguridad ofrecida a unos pocos que trabajaban en la compañía, en sus subsidiarias y en el bosque -estos últimos sindicalizados y dirigidos por los comunistas sin mayor oposición de la empresa- que representan la "civilización", el resto, los partícipes de la cadena de relaciones de incertidumbre, incluido el contratista, sus mandos medios

motosierristas, boyeros y desramadores, representan la "barbarie", cuyo trabajo dura de tres en tres meses, sea para ralear, talar, plantar o hacer "corta fuegos" en la orilla del bosque.

Nuestro compañero de pieza nos dio a conocer, sin querer, la profundidad de la incertidumbre en la que vive el temporero forestal, que muchas veces llega no sólo a la desarticulación social, sino también personal. En una ocasión comenzamos con mi socio a preguntarle si no fuera a ser cosa que el "patas negras" anduviera rondando por su casa, ya que contaba que hacía 6 meses que no podía ir por falta de dinero. Tan preocupado quedó que el sábado terminó más temprano y partió a su casa después de conseguir dinero prestado. Caminó 12 horas, anduvo otras 4 en micro para regresar cansado el domingo por la noche. Había encontrado la casa en orden. La pregunta que se hacía seguramente era, por cuanto tiempo, ya que descubrimos que muchos se encuentran efectivamente con el fantasma, que le ha puesto casa, comida y calor a su hogar. Decidimos nunca más bromear con los colegas sobre ese tema.

b) El temporero en la remolacha

"Se habían conocido en otra reencarnación"

Llovía torrencialmente el día que nos presentamos a trabajar en el fondo remolachero del amigo de otro amigo. El hijo del dueño nos llevó al colectivo donde alojaban los temporeros de Los Angeles, a pocos kilómetros de allí, la precordillera y la región mapuche. Nos recibieron muy bien. Ese día llovió todo el día y lo conversamos de comienzo a fin. En el colectivo vivíamos unos 30 "trateros" en grupo de 2, 4 o más, por pieza o casas viejas de adobe agrupadas en un conjunto a unas 3 cuadras de "las casas" (patronales). En la noche se veían las estrellas por entremedio del techo y los guarenes corrían de un lado para otro, hasta que una noche prendí mi linterna a 20 centímetros de unos bigotes inmensos, causándole parece más susto que el que yo tenía porque nunca más se escuchó guarén alguno. Dormíamos arriba de los camarotes pues las camas de abajo eran de paja y contenían un verdadero nido de pulgas. La ruca que hacía de cocina no tenía respiradero y se llenaba del humo intenso que expide la leña mojada. Lloraba desconsoladamente junto a Diana, nuestra perra conejera, pero el frío de mayo era peor que aquel humo. No teníamos letrina, sólo agua de acequia.

Era recurrente, como en el bosque, el recuerdo que hacían de sus familias que no podían visitar por falta de recursos. Pero al menos aquí había una comunidad de hombres que podía permanecer todo el año juntos trabajando en la cosecha de invierno, y en la pica y raleo de primavera-verano de la papa blanca. Aún así, no estaban dispuestos a construir letrinas a medias con el patrón, como le sugerimos nosotros, pues en cualquier momento podían y debían partir. A lo sumo, podrían tener un medidor de luz para saber el monto que cada cual debía cancelar, como se hace en otros fundos. Me llamó la atención la pobreza del vestuario y la falta de atención de heridas graves. Sencillamente no tienen previsión y no están dispuestos a hacerse atender como indigentes, ni arriesgar perder la semana corrida. El salario mensual era 10.500 pesos en 1987, trabajando a trato más de 12 horas diarias, a veces sábados y domingos, ya que los días de lluvia no eran pagados por tratarse de un trato.

"Putá que es cagao mi patrón" escuché decir una y otra vez. Muchos querían irse a otros predios donde pagaban 12.000. Los que cargaban los camiones podían llegar a ganar hasta 30.000 si no llovía, pero tenían que estar en pie más de 15 horas. Era un pequeño grupo que gozaba de ese privilegio. El patrón les descontaba las chaquetas de agua, indispensables para trabajar en medio de barriales, frío y lluvia, por lo cual no las usaban.

El hombrón, como le decían a don Sali, era de trato duro. Pero estaban dispuestos a perdonárselo si no fuera por el sueldo. Sin embargo, la protesta más recurrente era por la comida, que incluyó huelgas de viandas en más de una ocasión. En esos días estaban muy molestos porque se había muerto una vaca y, según habían escuchado, la habían carneado para venderla a los bancarios. Le comenté el hecho al patrón en una ocasión que me llamó para saber cómo estábamos. Indagando sobre la eventualidad que se las faenaran a ellos, nadie lo creyó posible; era "soñar". Cuando recibimos de almuerzo cazuela, después de comer todos los días porotos al almuerzo y pantrucas por la noche, no podían creer. Allí estuvo el capataz para refregárselo en la cara a los más críticos. "¿Qué te parece?" le preguntó uno. "Está bien pues", le respondió, decidido a retirarse de todas maneras de aquel fundo.

Cuando don Sali, después de la experiencia, nos invitó a comer no podía entender por qué protestaban tanto contra la comida cuando se trataba de "porotos de primera". Le expliqué lo repugnantes que se vuelven después de una semana, además de su total falta de sabor. "Variedad y color" es todo lo que se pide, y no significa ningún gasto mayor, le expliqué. Quedó en silencio mirándome a los ojos y por primera vez comprendió la causa de sus conflictos de todos estos años. "He estado muy metido en mis deudas y no podía hacerme cargo de ninguna otra cosa mientras no saliera de esto", me confesó. Más aún no escuchaba ni siquiera cual era específicamente la demanda. "Venga a'l verano a ver los cambios", me invitó después de sacar una sonrisa más tranquila.

Don Sali es un hombre un tanto especial. Había heredado el fundo de su padastro que lo adoptó. Transformó 500 hectáreas con sólo 10 de riego en más de 400 regadas, para lo cual, construyó 3 tranques. Cuando le vinieron a expropiar el fundo ofreció casi la mitad a los campesinos si lo ayudaban a defenderlo, se encerró con sus familias en las casa el día "D" y llamó a todos los valientes de la zona a ayudarlo a defender su tierra cuando llegaron los carabineros y los ejecutivos de CORA. En los sucesos, murió un campesino. Hoy la tierra se trabaja casi en un 100% incluido un sector de engorda y espárgagos de exportación. Vio a inquilinos levantarse contra él y otros patrones, y luego como fueron perdiendo la tierra para volver a recontractarlos como trateros. Era difícil, muy difícil escucharse después de los sucesos de esos últimos 20 años, pues... ya se habían conocido en otra reencarnación.

c) El temporero en la fruta

"El Tano transformó al grupo negociador otra vez en individuos"

255

El presidente del Sindicato de Trajadores Permanentes de la Comuna me contactó con don Carlos Fernández quien daba pensión en el pueblo. Después de muchos tira y afloja convinimos cancelar 600 pesos cada uno por el

alojamiento, desayuno y dos comidas compartiendo una pieza con amplia ventilación, pues una muralla estaba un tanto corrida y, como en Los Angeles, se veía el cielo. A poco andar pedimos solución urgente a la hediondez del baño. Además, el techo estaba ese día extrañamente negro. Se trataba de mil moscas. Con muy buena voluntad, los dueños nos ofrecieron su propio baño. A pesar de todo nos pareció un precio módico. Sin embargo, luego nos enteramos que nuestro salario era 300 pesos diarios ¡casi la mitad de la pensión! comprendimos por qué los temporeros de fuera duermen en el suelo, en cualquier lugar que se puede.

El almuerzo que llevábamos al trabajo se nos avinagraba todos los días ante el calor de verano del Valle de Aconcagua, un verdadero cráter de volcán. Ensayamos distintas comidas, pero sin éxito.

Nuestros colegas de trabajo, hombres y mujeres, eran básicamente de la misma comuna, más un grupo venido de Valparaíso. Los hombres del lugar trabajaban en la uva, los de fuera en la pera y las mujeres del lugar en los packings de uva y pera. La jornada de trabajo era de 10 a 12 horas diarias los hombres y más aún las mujeres, quienes salían a veces en la madrugada, cuando toda la fruta fuera embalada. "Vamos al yugo" me dijo una mañana una colega de las uvas. Con mi socio trabajamos en las 4 faenas, una semana en cada una.

Había dos excusados para casi 200 personas que, en consecuencia pasaba sucio y lleno de papeles. Un pequeño casino permitía calentar comida y servírsela a gusto. En las noches la colación no pasaba de un sandwich con mortadela y una bebida o un café o té. A pesar de la concentración de hombres y mujeres jóvenes, primaba la relación de trabajo y de eficiencia aunque en la oscuridad de la noche a veces se intimaba. En esto según los trabajadores y trabajadoras, los ejecutivos daban la pauta. Había siempre un grupo de "elegidas" que se mantenían en marzo y abril después que comenzaba la curva descendente de producción y los despidos.

En nuestro primer día de trabajo, el Tano, el eficiente administrador del predio y packing de 60 hectáreas nos introdujo a nombre del empresario, a quien había contactado también a través del amigo de un amigo. Un porteño mayor de hablar golpeado, interrumpió pidiéndome antecedentes sobre el estudio. Luego me buscó para indicarme que había procedido mal al decir que había salido el 73, ante lo cual expresé mi extrañeza. En todo caso, una persona me dijo que lo conoció en la cárcel. El y su colega habían sido separados del grupo por ser ratis o CNI, cuestión que nunca se aclaró, pues hacían tantas preguntas sobre marihuana como sobre política. Alguien entre los porteños había repartido panfletos sobre las condiciones de los temporeros firmados por el PS. Y justo ese día deciden pararse los de la pera exigiendo 500 pesos diarios, que nuestro patrón aceptó. Nosotros estábamos encantados con el arreglo, pues ni aún con horas extras en el huerto, cubríamos la pensión. El patrón terminó en el hospital con úlcera.

Sin embargo, el administrador les ofreció un máximo de 400 pesos y luego, uno por uno, exigió aceptar o entregar el capacho en el que recogían las peras. Pero antes, había puesto a "estos buenos niños de la uva" a reemplazarlos después de las horas de trabajo, logrando recoger en una hora y media el trabajo de aquellos en medio día. Así, el Tano transformó al grupo negociador de nuevo en individuos. El acuerdo contemplaba un trato después de la jornada de ocho horas, debiéndose lograr un mínimo de capachos durante ese lapso para poder

optar al trato. El grupo debió aceptar. La lección sirvió para frenar la demanda de las mujeres del packing de peras que ganaban 325 pesos, más diez centavos la caja, cifra mayor que la de los hombres, pero igual muy bajo en su opinión. Después del acuerdo en la pera, la exigencia del packing no se materializó. Más bien hubo sanción del grupo a una de ellas que era más floja y detenía el ritmo de la producción.

El sistema de trabajo temporal en el Valle de Aconcagua está cimentado en la inexistencia de trabajo de invierno tanto en la localidad como en Valparaíso, tratándose en este último caso por lo general, de estudiantes que desean trabajar sólo durante el verano para ayudar a pagar los estudios. Son estas condiciones las que permiten la existencia de jornadas tan irracionales y agotadoras. Se trata de aprovechar una oportunidad única en el año, sin desviar la atención sobre nada que no sea el trabajo. Esta situación es particularmente dura en el caso de las parejas jóvenes pues no pueden afrontar las dificultades con una estrategia familiar de sobrevivencia, ya que la mujer que ha tenido hijos debe permanecer en la casa, al menos los primeros años porque los packing no cumplen la ley de salas cunas. La demanda central de los lugareños es mejores salarios y trabajo de otoño-invierno.

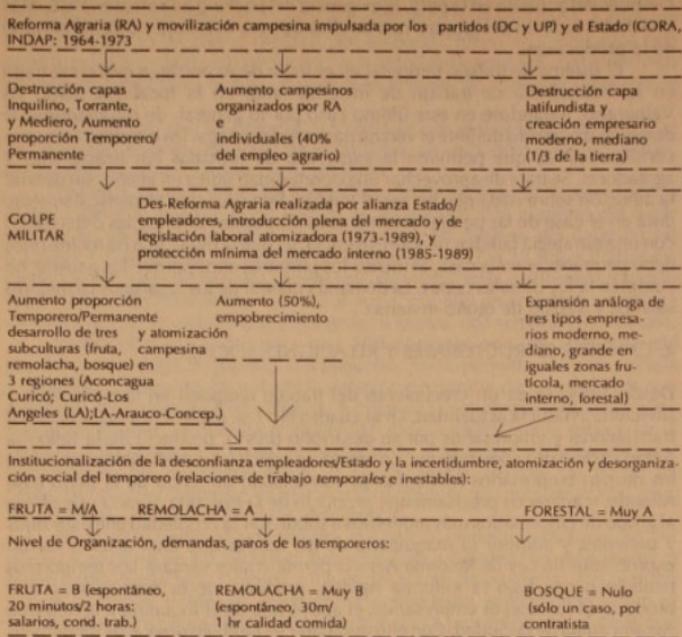
2. CAMBIOS ESTRUCTURALES Y RELACIONES SOCIALES

Desde 1964, se da un crecimiento del trabajo temporal en la agricultura y silvicultura hasta la actualidad. En el cuadro No 1 se explica la situación de los trabajadores y empresarios por su desarrollo previo, producto de la Reforma Agraria como de la des-reforma. En efecto, se concluye que el núcleo central de los nuevos empresarios modernos ya controlaban un tercio de la tierra bajo Allende, y aparecen precisamente, *producto de la Reforma Agraria* que obliga al grupo de empresarios más modernos a subdividir la propiedad entre sus hijos y parientes y adquirir la maquinaria de los fundos que iban a ser o fueron expropiados (la Ley de Reforma Agraria permitió tales ventas). Los temporeros también nacen bajo la Reforma Agraria, producto de la desconfianza que produce en los nuevos empresarios, el apoyo que da el inquilino a la Reforma Agraria traída de la ciudad. Con ello desaparecen también dos capas fundamentales e ineficientes del antiguo régimen: latifundistas e inquilinos.

Sólo los inquilinos más probados son transformados en *permanentes* por sus patronos, aumentando así la proporción temporeros/permanentes y desapareciendo el *"torrente"* producto de la apertura del mercado de trabajo y reducción del empleo de todo tipo de "afuerinos" en los predios reformados. También se expande el campesinado, si consideramos que el inquilino que recibe tierra se transforma, básicamente, en un campesino más, "organizado" por el Estado. Estas son entonces las tres capas principales que entran a la segunda fase de des-Reforma Agraria.

CUADRO 1:

Situación, relaciones y organización de los temporeros, en el marco de los cambios estructurales del país en los últimos 25 años (1964-89).



A, M, B: Alto, Medio, Bajo.

Con la desconfianza en aumento después de la experiencia de profundización de la Reforma Agraria bajo Allende y la des-Reforma Agraria que la sigue, aumenta la proporción Temporeros/Permanentes en desmedro de los segundos, quedando en el predio sólo los muy bien probados "en las duras y las maduras". Aumenta aún más el número de temporeros con el desempleo urbano y la venta masiva de parcelas de Reforma Agraria por los ex-asedados, debido a la incapacidad del campesino reformado -ahora bajo trabajo individualizado de su parcela- de pagarla y competir con éxito en el nuevo mercado libre. Crece en consecuencia, el número de campesinos con propiedades muy pequeñas hasta representar el 50% de la población agrícola. Por su parte, el temporero puede llegar a representar cifras similares cuando, durante la cosecha, hasta 25% de sus filas llegan a estar compuestas por pequeños propietarios que son

forzados a transformarse en temporeros para poder subsistir el resto del año. He allí las tres capas fundamentales de la agricultura hoy día.

Así ambos procesos, la Reforma Agraria y la des-Reforma Agraria, generan el desarrollo de la empresa agrícola moderna, al destruir la primera, cuatro capas del antiguo régimen (inquilinos, torrantes, medieros y latifundistas) y crear las tres capas modernas (empresariado, temporeros y permanentes). La acción del Estado con su legislación laboral atomizadora, política económica liberal y des-Reforma Agraria, sumado a la acción de estas diferentes capas -con su historia peculiar, traumas, legitimidad y renovación diferenciada, según cada caso- institucionaliza formas de trabajo muy distintas al pasado y, a la vez, diferentes entre sí. En vez de la relación segura, basada en la lealtad del inquilino, el patrón establece ahora, producto de su desconfianza, relaciones puntuales y temporales -inciertas e inseguras- con el grueso de los trabajadores.

2.1 VARIABLES SOCIOCULTURALES QUE DEFINEN EL SISTEMA DEL TEMPORERO

Se observa que en los casos analizados hay diferencias en las variables socioculturales para los temporeros de la fruta, remolacha y forestal que se resumen en el Cuadro siguiente.

CUADRO 2:

Temporeros: variables socio/culturales

Variables Sociales		
Joven, Masc./Fem. Soltero/Casado especializado trabajo intensivo empresa peq. 1/2	Maduro, Masc. Solt/Cas. Abandonado no especializado trabajo no intens. empr. peq. 1/2	Joven, Masculino Solt./Abandonado no especializado aislado, trab.no intensivo empr. grande
FRUTA	REMOLACHA	FORESTAL

El nivel de desconfianza de los empresarios depende de varios factores económicos y políticos como indica el Cuadro No 3 (grado de modernismo, eficiencia, ganancia, endeudamiento, trauma por la Reforma Agraria, legitimidad en la des-Reforma Agraria, y renovación social y cultural: es decir, si son los mismos empleadores que vivieron la Reforma Agraria y si su pensamiento ha cambiado.

2.2 VARIABLES ECONOMICO-POLITICAS QUE DEFINEN
LA SITUACION DE LOS EMPRESARIOS¹

CUADRO 3: Empresarios: variables económico-políticas

Variables Económicas		
moderno/eficiente	moderno/eficiente	
ganancia baja	ganancia sustancial	
endeudado	+endeudado subsidio estatal	
M impacto RA		
M legitimidad des-RA		FRUTA
A renovación socio-cultural		
A impacto RA=		
Variables B legitimidad Políticas des-RA		FORESTAL
B renovación socio-cultural		
A impacto RA		
B/M legitimidad des-RA		REMOLACHA
B renovación socio-cultural		

A, M, B = Alto, Medio, Bajo.

En efecto, desde el punto de vista del temporero significa que el empresario institucionaliza una relación que implica su total incertidumbre ante la vida, pues no sabe si tendrá trabajo en la próxima cosecha, a qué precio, con qué patrón, bajo qué condiciones y por cuánto tiempo. La situación extrema es aquella del desramador del bosque que es enganchado por un motosierrista, que a su vez es enganchado por un capataz, que a su vez es contratado por un contratista, que a su vez es contratado por una compañía forestal por un trabajo determinado que puede durar 3 meses... Después de 3 meses de trabajo el desramador (que constituye más del 80% del trabajador del bosque), no sabe si habrá trabajo o no, en qué bosque, para qué contratista, en qué compañía, de qué región... Y si le pagarán o no y si tendrá o no el dinero para visitar a su familia...

1. Trabajo y presentado en sus partes descriptivas y analíticas en Mensaje 383, octubre 1989 y III Congreso Chileno de Sociología, septiembre 1989.

2.3 RELACIONES DE TRABAJO TEMPORAL Y NIVEL DE ORGANIZACION

En los cuadros siguientes se analiza el nivel de organización con las situaciones sociales de los empresarios y los temporeros.

CUADRO 4: Relaciones de trabajo temporal en el bosque y nivel de organización

Hachero o Desramador:

Hombre, joven/maduro, soltero/ abandonado, aislado, no especializado, trabajo no intensivo, empresa grande.

Empresario:

moderno-eficiente	Cadena de relaciones de
A ganancia desconfianza,	incertidumbre,
trauma UP atomización ,	desarticulación
B legitimidad (obtención	social y personal. Cultura
bosques y subsidio estatal)	del Bosque
B renovación socio-cultural	
faena por contratista	

A, M, B = Alto, Medio, Bajo Organización Nula.

CUADRO 5: Relaciones de trabajo temporal en la remolacha y nivel de organización

Tratero:

Hombre, maduro, soltero/casado/ abandonado, no especializado, trabajo no intensivo, empresa mediana/grande.

Empresario:

moderno/eficiente	Relaciones de desconfianza,
M ganancia/endeudado	incertidumbre y desarticula-
trauma RA	ción familiar. Cultura Rural.
B/M legitimidad des-RA	
B renovación socio-cultural	

A, M, B = Alta, Media, Baja
Organización Baja

CUADRO 6:
Relaciones de trabajo temporal en la fruta y nivel de organización²

Temporero:

Mujer/hombre, joven, soltera/
casada, especializada, trabajo intensivo,
empresa pequeña/mediana.

Empresario:

moderno/eficiente
A ganancia/endeudado
M impacto RA
M legitimidad des-RA
M renovación socio-cultural

Relaciones de desconfianza,
incertidumbre, atomización,
y desorganización social
A/M. Cultura Urbana

A, M, B = Alta, Media, Baja

Organización Media/Baja

En el otro extremo está el trabajador de la fruta cuyo patrón requiere de un trabajo más especializado y cuidadoso, tanto en el huerto como en el packing -sobre todo las embaladoras- pues la fruta puede ser rechazada si está maltratada o infectada. Compárese esta situación de trabajo con el cuidado que requiere un árbol que será convertido en papel, o de una remolacha que será triturada y convertida en azúcar. Pues bien, al empresario frutero le interesa, a diferencia de los otros casos, entrenar a su mano de obra y poder predecir un cierto nivel de calidad del producto que le demanda su exigente comprador en el extranjero. Ello requiere establecer relaciones de mayor estabilidad, al punto que se ha visto el desarrollo de verdaderos "temporeros" que los tratan como "permanentes" y que año tras año trabajan en la misma empresa, al punto que tienen su puesto (casi) asegurado de cosecha en cosecha. Pero algo de desconfianza aún queda si su trabajo no se le garantiza del todo de un año para el otro, a tal precio, etc.

Así es la "situación social" de los empresarios y los temporeros -explicada por su peculiar historia- en los 3 sectores seleccionados, y que representan a la totalidad de los trabajadores del valle central, lo que explica el nivel de incertidumbre de las relaciones. Estas condiciones se analizan en los cuadros 2 y 3 y las relaciones sociales que establecen entre ellos en los cuadros 4, 5 y 6.

2. Hay diferenciaciones importantes entre los valles frutícolas chilenos, en particular los del norte con el resto. Ver Daniel Rodríguez "Las Regiones frutícolas de Chile" en : GEA 13, septiembre 1988. Véase también otros trabajos de este autor y de Silvia Venegas sobre estas diferenciaciones en las ponencias presentadas al III Congreso Chileno de Sociología, septiembre 1988. Otros estudios con referencia a los temporeros son M. Elena Cruz y Roberto Ribera, *Pobladores rurales*, Santiago GIA, 1984. Sergio Gómez y Jorge Echenique, *La agricultura chilena*. Santiago, FLACSO 1988. Y Ximena Valdés, varios artículos y libros publicados por CEM.

Las variables seleccionadas se refieren a los intereses centrales que moldean las conductas de ambos sectores: los intereses económicos y estilos de gestión de los empleadores, y sus traumas, legitimidades y renovaciones. Así el empleador forestal tiene hoy una situación económica holgada, pero está intranquilo -probablemente en forma no consciente- respecto del largo plazo. Esto se debe a su temor durante la Reforma Agraria (los fundos forestales no fueron expropiados, pero la lucha por intervenir la operación industrial de la Papelera, por ejemplo, fue la más intensa del país). Este hecho se ve reforzado por ser sus dueños los mismos de entonces y, sobre todo, por haber expandido su propiedad forestal a partir de bosques obtenidos a bajos precios y que estaban a punto de explotación, que nacieron y fueron creados por el Estado. Más aún, su reforestación ha sido realizada con fuertes subsidios estatales. Es esta situación la que estaría creando inseguridad entre sus dueños y motivando, en un sentido más profundo, la institucionalización de un sistema tan precario de relaciones laborales que asegure neutralizar cualquier oposición de los trabajadores hoy y en el futuro.

Parte de la explicación es también el volumen de las operaciones y el hecho que en otros países exista un sistema de contratistas similar. Pero el extremo al que se ha llevado el sistema -que incluye preocupación en compañías como la Papelera por buscar alternativas, y la fuerte crítica al mismo incluso entre los propios contratistas- indica que existe una razón más de fondo que explica el tipo de relación allí institucionalizada. Por el momento este estado de cosas asegura que no habrá ninguna oposición al sistema implantado desde dentro de los bosques. Pero mirado con más detención parece ser un sistema que significa "pan para hoy y hambre para mañana".

A diferencia de los otros sectores donde los trabajadores logran un mínimo de cohesión, aquí ésta es nula, lo cual implica que la movilización de estos sectores bien puede ser hecha por organismos totalmente ajenos a sus problemas y con alto riesgo de ser manipulados tras objetivos externos a la vida del bosque. Su alto nivel de alienación (o de "sentirse ajeno") al sistema implantado, refuerza lo anterior. Esto es así, pues su capacidad de expresar valores propios, a diferencia de los otros dos casos bajo estudio, es nula. A su vez, lo anterior se explica por el altísimo nivel de atomización de los trabajadores y su total incapacidad de organizarse. La organización aseguraría justamente poder expresar esos intereses propios, y ésta depende, como hemos visto, de su grado de estabilidad y seguridad en la relación de trabajo.

Es el conjunto de temores, que se condensan en forma particular en el sector forestal, lo que explica la institucionalización más acentuada de la desconfianza en ese sector a pesar que el modelo de gestión -de la Papelera por ejemplo- era justamente el contrario. Se basaba en una relación laboral de *confianza* que llevó a sus trabajadores, liderados por sus sindicatos, y a un sector importante del país, frente a los intentos de expropiarla del Gobierno, a decir con éxito: "¡La Papelera no!" Ese sistema sigue, pero para un núcleo de trabajadores permanentes que representan no más del 7% de los trabajadores del bosque. Bajo el punto de vista de sus condiciones de trabajo y vida, la división entre aquéllos y éstos, es entre la *barbarie* y la *civilización*, pero aquella abarca a más del 90% de los trabajadores; he allí la magnitud y gravedad de la situación. El estudio pone en evidencia un sistema y por ello un dilema que afecta, en una forma u otra, al país en su conjunto, siendo la agricultura la cabeza

del iceberg que es el país, y la silvicultura la punta misma de aquella cabeza. La iniciativa de cambiar esta situación repercutiría sin duda sobre el estilo predominante de relaciones laborales en el sector e incluso, dado la centralidad del mismo en la economía nacional, más ampliamente, en el país.

Los temporeros están marcados por situaciones muy diversas. Al frutero lo moldea el pueblo, la ciudad, con su cultura de protesta, diversión y expresión en la música, el lenguaje, y el vestido, lejos del espacio del trabajo agrícola donde en pocos meses se gana la parte más importante del salario del año. En la ciudad vive su juventud o primera madurez probablemente casado o por hacerlo. Su pareja será también su compañera de trabajo, estableciendo un nivel de igualdad de sexos (la mujer es más especializada y gana incluso más dinero y debido a eso tiene también mayor estatus que el hombre) nunca visto en el campo. Su trabajo es de una intensidad sin igual. Pero tiene allí también una capacidad de presión sin comparación, por la urgencia que tiene el empresario de sacar la cosecha sin retraso alguno o arriesgar perderla. Por esta razón y por su independencia de la vida diaria de la empresa (la diferencia de la remolacha y el bosque) tiene mayor capacidad de organizarse, independientemente y presionar con efectividad, sobre todo la mujer pues manipula en el "packing" la fruta ya cortada que no puede esperar... La solidaridad que encuentra en su población, entre sus familiares y vecinos le proveen esta identidad y seguridad que esos otros trabajadores tampoco tienen. Añádase a esto también la mayor indispensabilidad del frutero debido a la mayor especialización de su trabajo.

En el otro extremo, al trabajador forestal lo marca la soledad del bosque, no la ciudad ni el campo, y el miedo, peligrosidad e incertidumbre a que lo expone su trabajo, y que lo ha llevado incluso a una verdadera desintegración personal que marca hasta el nivel de la familia y su propia identidad. En efecto, uno de los "fantasmas" del bosque es el "patas negras", que merodea por su hogar mientras el trabajador no tiene el dinero necesario para visitarlo. Así es común la desorganización familiar del obrero forestal.

Situación intermedia es aquella del trabajador remolachero. Por un lado, está marcado por el fundo desde que fue inquilino, después "asentado" de la Reforma Agraria, luego "parcelero" y por fin "tratero" del patrón que le compró la tierra o la recuperó/arrebató. Probablemente, es el mismo patrón al que un día se le quitó en la época de la Reforma Agraria cuando se alzó entusiasmado con el discurso que traían desde el pueblo, en las camionetas de la CORA e INDAP, los partidos. Su propio trauma es alto y el nivel de confianza en sus propias fuerzas es muy reducido, pues debe enfrentarse a un patrón que jamás le perdonará lo ocurrido. Le ganó además, compitiendo muchas veces en la cancha del libre mercado, debiendo, por fin venderle la tierra; o bien la recuperó a través de medidas administrativas o de fuerza.

Su autorreferencia es también menor debido a que vive en el predio todo el año, bajo la mirada atenta del patrón, ya que la remolacha es un cultivo anual. Como el hachero, tiene también alta desintegración familiar al no poder visitar su hogar frecuentemente por falta de recursos. Pero al menos, y a diferencia del bosque, éste vive con su grupo de compañeros trateros durante todo el año. La desconfianza patronal no le permite vivir con su familia en el predio. Esta desconfianza patronal, el control social que sobre él ejerce en el trabajo y en los "colectivos" donde alojan los "trateros" de la remolacha, hace que su capacidad reivindicativa y de organización sea baja.

Por otro lado, la entrega de la remolacha a las plantas de azúcar, aunque programada, no tiene la rigidez y urgencia extrema de la fruta. Ello añade una razón más, a las dificultades de este sector para organizarse y ejercer una presión decisiva sobre el patrón.

Es a partir de las condiciones descritas, es decir, el nivel de desconfianza/incertidumbre, que se explica el nivel de organización temporera diferenciada. Hay mucho más en juego en el sector forestal y la legitimidad de su adquisición de tierras y la reforestación es mucho menor. Por ello, el sistema de dominación implantado -quizás sin ninguna intención- se basa, precisamente, en el debilitamiento del trabajador al extremo de llegar a desintegrarlo como persona aislado en el bosque y forzado a vagar de un lado para otro, sin identidad propia, sin rumbo ni destino, sin amistades ni familia. Estas condiciones son distintas a las que llevaron a Seymour M. Lipset a postular en *El hombre político* que los trabajadores de los bosques siempre son radicales. Las condiciones chilenas indican que esta teoría, aceptada hasta ahora sin reservas en la sociología política, debe ser revisada a partir de los conceptos de desarticulación social y desintegración personal desarrollados más arriba. La condición de "clase aislada", que lleva a reproducir valores propios, en este caso reproduce el miedo y la incertidumbre.

En el sector remolachero existe transparencia respecto de la situación que viven y sus causas, condiciones óptimas para desarrollar acciones comunes que surgen de esta comprensión, según sostiene Max Weber en *Clase, Status y Partido*. Pero ¿por qué no sucede así? Por las derrotas sufridas, la fuerza con la cual se revirtió el proceso e implantó el nuevo sistema de control social, y la legitimidad del patrón que le arrebató la tierra que antes le perteneció y, aún más como ya se dijo, muchas veces compitiendo en el mercado. Aún así, el tratero de la remolacha logra organizar un mínimo de acción común -como son las protestas recurrentes en el fundo observado por la calidad de la comida-comparado con el bosque. En efecto, entre los primeros existe una mayor estabilidad en el grupo laboral que les permite rehacer, al menos en parte, su vida colectiva. La desarticulación de ésta y del hombre mismo adquiere un carácter extremo en el sector forestal.

3. SOLUCIONES A LA DESORGANIZACION: EL CASO SANTA MARIA

La Casa del Temporero, que dirige este autor, opera desde comienzos de enero en Santa María, lugar donde se realizó la tercera parte del estudio, el de la fruta. Se formó en enero de 1989 con el objetivo único de abrir un espacio a la organización de los temporeros y temporeras en busca de soluciones de fondo a su situación. Para ello se organizaron programas que los atrajeron y les abrieron un espacio de encuentro, que a su vez, facilitó su organización a partir de cosas muy simples. Los programas de verano, por ejemplo, son alojamientos para los de fuera, con un sistema de co-administración, comidas vendidas de noche en los packings, que incluye comités para operar el servicio en cada lugar, guardería para guaguas y niños de hasta 10 años, que incluye asesoría laboral para las madres un día a la semana por la mañana.

En invierno, los programas incluyen pequeños proyectos productivos, ollas comunes donde se soliciten, distribución de harina y leche subsidiada

-todo ello dirigido por ellos mismos- escuela de invierno para la capacitación productiva de verano e invierno, cultural y de salud en el trabajo. Los elementos claves de la experiencia son montar los programas sobre la base de las necesidades más sentidas por los temporeros, distinguiendo entre el momento de la organización y el momento de la negociación y el conflicto. Si no ocurre así, la organización durará tanto como el conflicto, como en el caso de la protesta por la comida en el fundo remolachero, o la petición de los pereros del puerto en Santa María. Se trata de permitir el afianzamiento de la organización en espacios que no sean deshechos y permitan a la organización estructurarse. Luego, con esta primera experiencia organizativa se podrá pasar a otros niveles más complejos de organización.

Así, con la crisis de la uva surgió uno de los únicos sindicatos de temporeros que existe en Chile en Santa María y que hoy, a 5 meses de la experiencia cuenta con 400 miembros, siendo el mínimo legal 75. Maneja por sí mismo los programas de leche, harina y ollas comunes, que ellos llaman "compartiendo la mesa", y que han recibido apoyo de la organización de ese mismo nombre en Santiago, de Cáritas y del Hogar de Cristo. Paralelamente el sindicato ha ganado más de 10 conflictos laborales. La experiencia está siendo discutida con las organizaciones políticas que dirigirán el país y las organizaciones sindicales que se han mostrado interesadas en afrontar con soluciones de fondo a la situación de trabajo temporal, creando Casas sindicales comunales y negociaciones colectivas por rubro y comuna según detalla Sergio Gómez en su artículo. La Casa está así en condiciones de proyectarse, a 7 meses de su inicio, de generalizarse esta experiencia debería adaptarse a las condiciones de cada comuna donde se implemente, como espacio de encuentro para los temporeros y sus organizaciones en la búsqueda de soluciones efectivas a sus muchas necesidades.

4. CONCLUSIONES

1. El sistema de trabajo temporal estudiado se refiere a toda la región que va desde Copiapó por el Norte hasta Arauco por el Sur, y se refiere al conjunto de productos cultivados a través del contrato de mano de obra temporal. Al interior de éstos, se distinguen claramente: a) un sector de fruta-hortalizas (Copiapó-Curicó); b) un segundo sector de producción para el mercado interno de remolacha, arroz, maíz, porotos, etc. (Curicó-Los Angeles); y c) el sector forestal (secano costero, precordillera, centro-sur y región Los Angeles, Concepción, Arauco). Estos sectores distinguen a los empresarios entre sí, a los temporeros entre ellos, así como el carácter de las relaciones que establecen y el nivel de organización de los trabajadores.

2. Las variaciones en la conducta de los actores sociales así como en la naturaleza de sus relaciones se explica por un conjunto de variables donde sobresalen, por un lado la naturaleza de la Reforma Agraria y des-Reforma Agraria en cada caso, que estaría marcando fundamentalmente al empresario; y, por otro, el tipo de contexto social en el cual se forman y desarrollan los trabajadores: la ciudad, el fundo y el bosque. Empresarios autoconfiados por su capacidad empresarial o heridos por el conflicto, marcados por la revancha, impactados por las deudas o la conquista de nuevos mercados, entran en

contacto con trabajadores derrotados por la des-Reforma Agraria, después de alzarse un día, o marcados por la soledad y angustia del bosque o la cohesión social, libertad y alegría del pueblo. También impacta las condiciones técnicas de trabajo, como la urgencia de la producción diaria, la especialización requerida y el tamaño de las organizaciones de la empresa. Por ello, sus relaciones son distintas en cada caso y el nivel de organización de los trabajadores también varía.

3. La situación descrita de extrema "TEMPORALIDAD" en las relaciones es perjudicial para empresarios y trabajadores. Para los empresarios por establecer relaciones de desconfianza que son siempre malos negocios a la larga, en especial en momentos de crisis o de cambio. Así hoy día si hay un cambio los trabajadores del bosque no gritarán "¡La Papelera no!" en sus propiedades como lo hicieron, convencidos y por buenas razones como es el sistema de *confianza*, a la japonesa, implantado por la Compañía años atrás bajo la administración de don Jorge Alessandri. Más aún, existe el serio peligro que, dado el altísimo nivel de desorganización y alienación social de los trabajadores forestales en particular, puedan ser movilizadas con objetivos ajenos a sus intereses de fondo, sin que incluso lo perciban, dada su incapacidad total de organizarse como ente propio y poder articular así sus intereses. Al empresario le conviene que los trabajadores estén organizados y expresen sus intereses reales para así negociar con ellos y tener trabajadores como los que un día defendieron la Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones (CMPC) ante los intentos del Gobierno UP de expropiarla. Una acción semejante es imposible bajo el actual sistema de trabajo temporal implantado en el país, sobre todo por la CMPC en el sector forestal.

4. A los sindicatos agrícolas, silvícolas e industriales-forestales tampoco les interesa este sistema pues jamás podrán desarrollar una base social sólida y representar los intereses reales de esta masa, en vez de sus propias ideologías o experiencias pasadas o de otros sectores de trabajadores que nada tienen que ver con los temporeros de la tierra, del "packing" y del bosque. Estudiar las causas profundas de esta situación, sacar las conclusiones del caso y mirar hacia el futuro es fundamental para ellos si desean alcanzar la representatividad que un día tuvieron. Por lo pronto, el estudio indica que debe superarse la discusión sobre reforma agraria, ya que ésta ya sucedió y cumplió un objetivo importante, cual fue el crear un empresariado moderno, capaz, una agricultura desarrollada que da divisas y no déficit al país. Es tiempo de dar vuelta la hoja y mirar hacia los objetivos urgentes que deben ser resueltos hoy día.

5. Lo anterior indica la necesidad de la concertación social hoy, pues es una situación que no es negocio para nadie. Existen estilos de gestión diferentes a los descritos y más productivos, que ganan la imaginación de todos los trabajadores de la empresa y aumentan la productividad, a la vez que cimentan un futuro de mayor confianza mutua. Existen otras estrategias sindicales que, cualquiera sea la naturaleza ideológica última que motive a los actores, permiten avanzar al compatibilizar los espacios en común empresa-trabajado-

res con las áreas de conflicto³. Esto es así porque la relación, a diferencia de lo que algunos suponen, no tiene por qué sumar cero para ninguna de las dos partes... Buscar construir estos espacios y salir del pantano descrito parece ser la política más cuerda a seguir. El diálogo sincero, abierto, con quien está dispuesto a escuchar, lo puede todo. La situación actual, en opinión de este autor, lo exige con urgencia.

6. Con respecto al trabajo de organismos de apoyo existen muchas áreas de clara y enorme necesidad de los temporeros y temporeras, como indica la experiencia del autor desarrollada en la Casa del Temporero en Santa María, Valle de Aconcagua (alimentación, guardería infantil, bolsa de trabajo, alojamiento, salud y seguridad en el trabajo, educación y capacitación técnica, trabajo de invierno, recreación, pero cualquiera de estas actividades que se decida promover sería conveniente tener en cuenta dos cuestiones básicas. En primer lugar, debe tenerse claro que entre todas estas urgentes necesidades mencionadas que tienen los temporeros subyace, como el elemento más crítico, su tremenda dificultad para crear organizaciones de auto-ayuda. Por ello, es preciso enfocar los programas de apoyo no tanto en busca de solucionar todas las necesidades de un determinado grupo en una determinada localidad. Concluido el apoyo reaparecerían las necesidades y la dificultad de estos trabajadores para enfrentarlas. El proyecto debería ser, más bien, una instancia en la cual ellos desarrollen un espacio propio, donde se encuentren, que los ayude a comenzar a solucionar sus necesidades y que, a la vez, les sirva para auto-organizarse. Concluido el proyecto habría necesidades satisfechas pero, sobre todo, organización, para hoy, mañana y pasado. En Santa María, a cuatro meses de iniciada la experiencia de la Casa surgió un sindicato que 4 meses después tiene más de 400 socios. Cabe agregar, tanto en el caso remolachero como forestal y frutero del Norte, la necesidad de construir pueblos donde estos temporeros puedan satisfacer necesidades básicas y desarrollar vida familiar, sustento último de su afirmación vital, sin lo cual los programas referidos más arriba no pueden sustentarse.

En segundo lugar, es necesario tener en cuenta las importantes diferencias al interior de esta capa social, que coincide con diferencias igualmente marcadas entre los empleadores y las relaciones que establecen con los temporeros y temporeras. Lo interesante, a subrayar, es la existencia de zonas bien delimitadas donde se establecen estas variadas relaciones con actores sociales igualmente diferenciados, que a su vez coincide con productos diferentes 1. Norte a Curicó: fruta/hortaliza; 2. Curicó a Los Angeles: productos para el mercado interno, remolacha, porotos, maíz, arroz; 3. Los Angeles, Concepción, Arauco, secano costero y precordillera hasta más al norte: forestal. Es sin duda en la región de fruta/hortalizas donde las condiciones para avanzar en esta etapa se presentan mejores bajo el punto de vista de su capacidad organizativa. Los avances en esta región bien podrían servir de aliento a los temporeros de las otras zonas y de ejemplo para los empresarios.

3. Véase *Acuerdo y conflicto en la empresa hoy*. Santiago, Vicaría de la Pastoral Obrera. 1988.