



Universidad del Bío- Bío
Facultad de Educación y Humanidades
Departamento de Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

**“ANÁLISIS DE LA CRISIS DE PARTICIPACIÓN EN
LA CONFEDERACIÓN NACIONAL SINDICAL
CAMPESINA, DEL AGRO Y PUEBLOS
ORIGINARIOS RANQUIL, DESDE LA PERSPECTIVA
DE LOS SOCIOS”**

AUTOR: PABLO CÉSAR CISTERNAS FLORES

PROFESOR GUÍA: ANDREA FUENTES MENDEZ

CHILLÁN, 2012.

Dedicatoria

Inevitablemente al término de esta investigación y por tanto del proceso de estudio universitario, se vienen a la mente y al corazón una serie de emociones, recuerdos y consideraciones. Pienso en mis padres, mis hermanos, primos y primas, tíos y abuelos que estuvieron en estos largos 7 años, por ello primero comienzo dedicando este trabajo a mis padres; a Edelmira Flores Sepúlveda (Tala) y Maximiliano Cisternas Ascencio dos personas que han dejado en mi la herencia de los más profundos valores de humanidad y esfuerzo, desde el ejemplo de mi madre que a los 10 años de edad se fue de San Carlos a Santiago para trabajar como empleada, viviendo humillaciones de los patrones pero sabiendo salir adelante con sus estudio de enfermería y manteniendo intacto el derecho a la alegría. Es para mí un especial ejemplo su historia de valor cuando en el golpe militar expuso su vida para salvar la de sus compañeros entrando a las salas del pedagógico para quemar las nóminas de los militantes. De igual manera la vida de mi padre ha sido un referente que necesariamente me acompañó en cada momento de este periodo de estudio, de ser el hijo mayor, irse a trabajar a Santiago y vivir las injusticias de los patrones, siempre dejo como lección el ejemplo del trabajo y responsabilidad, como aquella vez que al quedar sin trabajo opto por ir a estacionar y cuidar autos a cambio de unas monedas.

Dedico también este trabajo a mi segunda familia a mis tíos Elizabeth Marabolí y Miguel Flores y mis primas Carolina y Natalia quienes me entregaron un incondicional apoyo, sin ellos creo no hubiese podido haber terminado mis estudios.

A mi hermano Jorge por haber llegado una vez a mi casa con esa idea invisible en nuestra población llamada estudios universitarios.

A mi hermano maxi, a mis primos zoncabe (Alexis) la mary y mi tía maría y especialmente al tío Jorge Vergara Q.E.P.D.

A mis primos Rosendo Guerra y paulina Cisternas y a nuestra abuela Raquel Q.E.P.D

Y por supuesto a mis amigos Marchant, Oscar, Cubano, Carmencita, Cynthia a quienes los conocimos en la lucha universitaria. Y a mis amigos y compañeros Michel, José, Jorge y Claudio de la Jota de Peñalolén.

Y aunque suene extraño a un pequeño y gran miembro de la familia, a mi perro Perrería quien sin palabras llenó de alegría nuestro hogar.

“su filosofía de la libertad, fue ganar la suya sin atar a otros y sobre los otros no pasar jamás”

Alberto Cortez

ÍNDICE:

CAPITULO I.-INTRODUCCION.....	6
CAPITULO II.- PRESENTACION DEL PROBLEMA	
2.1.- Planteamiento del problema.....	10
2.2.-Justificación.....	14
2.3.- Preguntas de investigación.....	17
2.4.- Objetivos.....	17
2.5.- Supuestos teóricos.....	18
CAPITULO III.- MARCO REFERENCIAL	
3.1.-Aproximaciones teóricas de la organización.....	21
3.2.-Teoría funcional.....	22
3.3.-Teoría de conflicto social.....	23
3.4.-Teoria de organización.....	24
3.5.-Clasificacion según ámbito de acción.....	26
3.6.-Teoria de la organización desde el enfoque empresarial.....	27
3.7.-Teoria de organización de un movimiento social.....	31
3.9.-Teoría y práctica.....	33
3.10.-El método.....	33
3.11.-Masa.....	34
3.12.-Base.....	34
3.13.-Los líderes y los militantes.....	34
3.14.-El dirigente y el militante en el trabajo de base.....	35
3.15.-Las organizaciones y sus objetivos.....	37

3.16.-Tipos de objetivos de la organización.....	38
3.17.-Objetivos y estructura.....	39
3.18.-Problemas de las organizaciones y problemas en la organización.....	39
3.19.-El campesinado.....	42
3.20.-Elementos para la comprensión teórica de la realidad del campesinado.....	47
3.21.-El fin del campesinado.....	50
 CAPITULO IV.- ENFOQUE METODOLÓGICO	
4.1.-Enfoque epistemológico.....	50
4.2.-Metodología.....	50
4.2.1.-Fase preparatoria.....	53
4.2.2-Fase trabajo de campo.....	55
4.2.3.-Fase analítica.....	55
4.2.4.-Fase informativa.....	56
4.3.-Metodo.....	56
4.4.-Población y criterios de selección.....	56
4.5.-Técnica de reproducción de datos.....	57
4.6.-Plan de análisis de datos.....	58
4.7.-Aspectos éticos.....	59
 CAPITULO V.- PRESENTACION DE RESULTADOS	
5.1.-Presentacion de resultados por categorías.....	63

5.2.-Categoría: Factores políticos.....	63
5.4.-Dimensión: Legislación laboral.....	64
5.5.-Derechos laborales.....	65
5.6.-Persecución sindical.....	67
5.7.-Informalidad laboral.....	70
5.8.-Fin del campesinado.....	72
5.9.- Resumen categoría factores políticos.....	73
5.10.-Categoría: Liderazgo.....	75
5.12.-Dimensión: Desempeño.....	75
5.13.-Pasividad.....	76
5.14.-Voluntariedad.....	78
5.15.-Dimensión: Habilidades.....	80
5.16.-Política de formación.....	80
5.17.-Incapacidades.....	82
5.18.-Resumen categorías liderazgo.....	82
5.20.-Categoría: Objetivos.....	84
5.21.-Dimensión:Objetivo según estructura.....	85
5.22.-Estructura Base.....	86
5.23.-Estructuras superiores e intermedias.....	87
5.24.-Dimensión: Carácter del Objetivo.....	88
5.25.-Funciones.....	89
5.26.-Fin.....	90
5.27.-Dimensión: Direccionalidad de los objetivos.....	92

5.28.-Territorialización.....	92
5.29.-Política Estructural.....	94
5.30.- Resumen categorías objetivos.....	95
CAPITULO VI.- CONCLUSIONES Y SUGERENCIA	
6.1.-Conclusiones del primer objetivo específico.....	98
6.2.- Conclusiones del segundo objetivo.....	100
6.3.-Conclusión del tercer objetivo específico.....	102
6.4.-Conclusiones del Objetivo General.....	104
6.5.-Sugerencias.....	107
VII.-BIBLIOGRAFÍA	
Bibliografía.....	109
VIII.-ANEXO	
Entrevistas.....	112
ÍNDICES DE CUADROS	
2.6.- Cuadro N°1: Categoría de análisis.....	21
3.5.-Cuadro N°2: Clasificación de la organización según ámbitos de acción.....	34
4.7.1.-Cuadro N°4: Población y criterios de selección.....	58
5.3.-Cuadro N°5: Mapa de las Categoría Factores políticos.....	64
5.11.-Cuadro N°6: Mapa de Categoría Liderazgo.....	75
5.20.-Cuadro N°7: Mapa de la Categoría Objetivos.....	85

I.- INTRODUCCION

La presente investigación tiene como objetivo *analizar la crisis de participación de la Confederación Nacional Sindical Campesina, del Agro y Pueblos Originarios Ranquil* (desde en adelante Confederación Ranquil) desde las perspectiva que tienen los socios, enfocándose en los factores políticos, el liderazgo ejercido por los dirigentes y los objetivos propios de la organización.

La Confederación Ranquil es una confederación sindical que agrupa a federaciones y sindicatos del área agrícola, rural e indígena de todo el territorio nacional, es decir sindicatos de trabajadores asalariados agrícolas (temporeros), pequeños productores de 6 hectáreas promedios, trabajadores de la industrias agrarias, etc.

Tiene como misión agrupar a todas las federaciones y sindicatos del área agrícola que compartan como objetivo defender los derechos laborales de sus asociados, poniendo al centro el desarrollo humano y ambiental, en base a este objetivo la Confederación Ranquil desarrolla las siguientes funciones:

- Organizar y formar sindicatos orgánicamente activo.
- Educar e informar a sus socios en cuanto a sus derechos laborales y las políticas gubernamentales que les sean de su interés.
- Formar y preparar a nuevos dirigentes para que asuman el rol de guiar a las organizaciones.
- Asesorar a los sindicatos y federaciones en los procesos de negociación colectiva.
- Representar ante las diferentes instancias políticas a los sindicatos.

Rige su funcionamiento de acuerdo al Código del Trabajo y al estatuto que fue definido al momento de su fundación y modificado cada 3 años en la Asamblea

Nacional, evento donde además se realiza la elección de los 11 miembros del directorio nacional.

La problemática propuesta en esta investigación definida como “crisis de participación” fue constatada por el Investigador durante la Práctica Profesional en el proceso de estudio de pregrado el año 2011, en los resultados del diagnóstico y de la evaluación posterior a la intervención. En este trabajo se constató el fenómeno de crisis de participación en las conclusiones del análisis realizado sobre las actividades llevadas a cabo por las directivas de los sindicatos y el directorio nacional, en ellas se evidencia que es un grupo reducido de personas que participan en la organizaciones, lo que dificulta la concreción de objetivos (Cisternas, 2011).

El enfoque metodológico del presente estudio está basado en la Fenomenología, considerando que esta investigación construye la síntesis a través de las diferentes percepciones, basada en las experiencias individuales y colectivas de los socios.

El levantamiento de información se realizó por medio de entrevistas realizadas durante los meses de junio, octubre y noviembre, a dos socios miembros del directorio nacional y dos socios de sindicatos bases.

Es necesario aclarar que debido a la complejidad y amplitud de la problemática; *crisis de participación* provocaría incluir una cantidad indeterminada de factores que influyen en este fenómeno. En el caso de esta investigación significaría perder profundidad en el análisis relacionada con la pregunta de investigación; ¿de qué manera perciben los socios la crisis de participación de la Confederación Ranquil? Y por tanto el problema particular de la Confederación Ranquil, en función de ello, el objetivo perseguido por el investigador pone énfasis en tres elementos identificado en las conclusiones del *Informe de Evaluación, Ejecución y Sistematización* (Cisternas, 2011) estos son; **factores políticos** considerando el

modelo agroexportador y políticas actuales de la agricultura, el código del trabajo que rige legalmente el funcionamiento de los sindicatos, federación y confederaciones, y el contexto político internacional; el **liderazgo** identificando la forma de conducción presente en la organización y; **los objetivos** comprendiendo el entendimiento de los socios de la Confederación Ranquil.

Esta investigación se estructura en seis capítulos; En el Capítulo N°1, se realiza la Presentación del problema; en el Capítulo N°2, se presenta el Marco Referencial; en el Capítulo N°3, se expone el Diseño Metodológico; en el Capítulo N°4, se realiza la Presentación de los Resultados; en el Capítulo N°5, se presentan las Conclusiones y sugerencias; para finalizar en el Capítulo N°6, se incluye la Bibliografía y se anexan las entrevistas.

CAPITULO II
PRESENTACION DEL PROBLEMA

2.1.-Planteamiento del Problema

La historia del sindicalismo en Chile se caracteriza por desarrollarse bajo un dinamismo marcado por momentos de alta complejidad, pues está atravesada por una serie de acontecimientos determinados por la coyuntura económica y política de cada periodo, Manuel Ahumada Lillo (2004) presidente de la Central General de Trabajadores de Chile, ejemplifica como hitos del sindicalismo en Chile; a las huelgas obreras de comienzo del siglo XX, la dictación del primer código del trabajo en 1930 y la promulgación de la ley de sindicalización campesina. Tal es la complejidad de sindicalismo que “entre 1890 y 1915 entre huelgas generales, parciales, mítines, manifestaciones e incidentes hubo 78 actos de protesta, estimándose que solamente entre 1902 y 1908 hubo 200 huelgas. El 50% de estas huelgas se produjo en la zona salitrera y en Santiago” (Ulloa, 2003)

Este proceso permitió que la organización de los trabajadores se haya desarrollado teniendo un crecimiento progresivo en cuanto a la afiliación de socios como en los niveles de injerencia política en la tomas de decisiones del país. Sin embargo, durante los últimos 30 años aproximadamente, el sindicalismo ha pasado por una crisis de participación sin precedentes

“Mientras en 1973 la fuerza de trabajo activa ocupada era de aproximadamente 3.100.000 y el número de organizados llegaba a 1.051.318 –o sea estaba organizada y en sindicatos el 33,91% de la fuerza de trabajo activa- a diciembre de 2006 la fuerza de trabajo activa ocupada (o sea potenciales socios de los sindicatos) llega a 6.410.982 personas y el número de organizados en sindicatos es de 703.706, lo que equivale casi al 10,97%.” (Ahumada Lillo, 2009)

Esta crisis, además de evidenciarse en baja afiliación, se puede considerar en la incapacidad de incidir en las decisiones políticas tomadas en los diferentes espacios de poder estatal.

Coincidentemente, el sector agrario ha pasado por grandes cambios políticos y económicos que han afectado la *participación sindical campesina*, como ejemplo; en la Reforma Agraria se llega a los mayores niveles de participación e influencia por parte de las organizaciones campesinas en las políticas del Estado, esto permitió que el campesinado lograra la posesión de tierras y asesoría técnica para mejorar la producción, sin embargo, con la dictadura militar se genera la contra reforma e introducción de un modelo de producción basado en la exportación a los mercados internacionales (Observatorio Laboral Chile, 2010) esto vino a disminuir los derechos laborales de los campesinos, además de proscribir a los partidos políticos y las organizaciones sindicales clasistas, como la Confederación Ránquil. (Rodríguez, 2010)

Con el retorno a la democracia las políticas de la Concertación de los años 90 profundiza el modelo antes mencionado, denominándolo modelo agro-exportador, buscan así, instalar a Chile como potencia forestal y alimentaria (Observatorio Laboral Chile, 2010). Vale mencionar que el modelo agro-exportador privilegia las grandes producciones de un solo tipo de “cultivo” como, en el sector forestal; el pino y eucalipto, o en el sector agrario; las frutas:

“La Comisión Asesora del Ministro de Agricultura para la Industria Alimentaria Chilena es la instancia de coordinación de los organismos que tienen competencias asociadas a la industria de alimentos. Su objetivo es integrar los esfuerzos de diversos sectores y organismos públicos hacia una la consolidación del país como Potencia Alimentaria. El propósito final del Programa Nacional de Competitividad Agroalimentaria es aumentar la competitividad de las empresas que intervienen en las diferentes cadenas

de valor del sector agroalimentario del país, con una visión de largo plazo” (AGROCAP, 2011).

Todos estos cambios generaron condiciones adversas para el campesinado, entre ello se puede mencionar la pérdida de la posesión de la tierra por parte de los campesinos y la concentración de ella a manos de las grandes empresas:

“La pequeña agricultura (y agricultura de subsistencia) es numerosa, representa entre el 75% y el 95% del número de exportaciones silvoagropecuarias totales al 2007, sin embargo, cada vez cuentan con menos tierras, representan el 3,8% de la superficie total, mientras las grandes exportaciones cuentan con el 90,5% de la superficie silvoagropecuaria nacional” (Observatorio Laboral Chile, 2010).

Lo anterior ha derivado en que una gran masa de ellos se traslade a vivir a las periferias de las ciudades, trabajando de forma irregular y por bajos salarios en las grandes industrias de las frutas conocidos como frigorífico o a las plantas de celulosas (Observatorio Laboral Chile, 2010).

En este contexto de grandes cambios y contradicciones surge la necesidad por parte de la Confederación Ranquil, de resguardar los derechos laborales y sociales de sus representados. Ante esta exigencia, nace al interior de la organización la inquietud de buscar las formas para organizar a la masa de trabajadores de la agroindustria, campesinos pequeños y medianos productores, y pueblos originarios, para recuperar los derechos perdidos, además de mejorar la producción alimentaria del país.

Sin embargo, a pesar de los múltiples esfuerzos realizados por los dirigentes de la Confederación Ranquil, la situación descrita anteriormente no ha disminuido, como tampoco se ha evidenciado un crecimiento en la afiliación de nuevos socios o la capacidad de movilizar a los campesinos. Este fenómeno de no consecución de sus objetivos, lleva a la Confederación Ranquil al problema de **crisis de**

participación, estado, que dicho sea de paso, concuerda con la situación nacional de participación sindical planteada por el dirigente sindical Manuel Ahumada (2009)

El problema de la crisis de participación de la Confederación Ranquil contiene una complejidad que puede ser abordado desde diferentes ópticas, pues como se señala anteriormente esta está relacionada con los factores externos (políticos y económicos) como a las condiciones internas presente en la organización como lo es el liderazgo y la legitimidad que le entregan los socios a los objetivos de la Confederación Ranquil.

En esta perspectiva se vuelve necesario analizar la crisis de participación de la Confederación Ranquil desde la perspectiva de sus socios, para comprender la situación de la experiencia de aquellos que buscan la organización sindical.

2.2.-Justificación.

El Trabajo Social como profesión se encuentra presente en gran parte del planeta, sin embargo esta no es una disciplina uniformada y unidireccional, cada casa de estudio forma a sus estudiantes según los valores que definen sus propios principios filosóficos y morales. No obstante, y a pesar de la gran diversidad de enfoques, todas comparte los principios éticos acordado por la Asamblea General de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales en el año 1994 en la ciudad de Colombo de Sri Lanka. (Federación Internacional de Trabajadores Sociales, 2004)

La comprensión y puesta en práctica de estos principios permite guiar la acción de los/as trabajadores sociales, orientándolos a un objetivo general, es así como en los antecedentes de la declaración de la Ética del Trabajo Social se señala que “Una conciencia ética es parte necesaria de la práctica profesional de todo Trabajador Social. Su capacidad de actuar según unos principios éticos es un aspecto fundamental de la calidad del servicio que ofrece. (Bermejo, 1996)

Los primeros principios dan cuenta del cómo comprende el trabajador social al sujeto, señalando en términos generales que estos son seres humanos, con valor único y derechos que están por sobre cualquier tipo de organización y sociedad, posteriormente se reitera el apego a la declaración universal de derechos humanos.

Se declara que los trabajadores sociales tienen un compromiso contraído con los principios de la justicia social, entendiéndose entonces como el deber de actuar ante cualquier acción desarrollada por individuos, grupos o estados contra el bienestar de las personas, ya sea a nivel individual o social.

En nuestro país se ha expresado una serie de acontecimientos que dan cuenta del descontento que viven sus ciudadanos con el actual trato del estado y los sectores dominante. El Sociólogo Daniel Nuñez presidente del directorio del Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz contextualiza de la siguiente manera:

“El segundo año de la administración del presidente Sebastián Piñera comienza con las manifestaciones de los pobladores de Dichato y otros villorios de la octava región (...) En febrero, estalla una auténtica rebelión popular de los magallánicos, quienes desatan un ejemplar movimiento de protesta contra el alza desmedida del gas (...) Solo unas semanas después, es el turno de los ambientalistas, que impulsan diversas manifestaciones contra la instalación de una planta termoeléctrica en el santuario natural de Punta de Choros en la región de Coquimbo. Durante los meses de abril y mayo se suceden en Santiago como Coyhaique, -y en las principales ciudades del país-, masivas marchas contra la instalación del mega proyecto Hidroaysen (...) Todo ello nos permite concluir, que las luchas por la educación se masificarán a contar del mes de junio, y que concitarán un respaldo transversal, debe ser leídas como parte de un malestar más profundo que aqueja la sociedad chilena” (Nuñez, 2012)

Ante esta realidad de creciente descontento y convulsión social los trabajadores sociales tienen la responsabilidad de buscar formas de intervención de manera tal, que sin impedir los urgentes cambios sociales, estos se vayan realizando asegurando que en este proceso se respeten los derechos humanos de todos los actores sociales involucrados, como ayudando a que estos cambios sean efectivamente beneficiosos para toda la sociedad.

Es en esta propuesta que se debe trabajar para contribuir a la construcción de una

sociedad civil fortalecida, con sus organizaciones políticamente viva pueden guiar este proceso bajo los principios democrático y de no violencia política. En función de ello, esta investigación pretende colaborar entregando conocimientos sobre la dinámica de participación que está viviendo actualmente la Confederación Ranquil, las consideraciones políticas que tienen los entrevistados e identificando las problemática que viven como organización sindical, para con esta contribución a encaminar el fortalecimiento de la organización aportando con las herramientas que ellos mismos puedan utilizar para mejorar la calidad de vida de los campesinos y campesinas.

En cuanto a los aportes que esta investigación puede realizar al trabajo social, se considera que el resultado de ésta significará obtener las opiniones de dirigentes sindicales que día a día desarrollan esfuerzos orientados a mejorar la calidad de vida de los campesinos en todas sus categorías, valoración del conocimiento proveniente de quien vive la experiencia de trabajo es una valiosa herramienta que le permitirá al lector, y especialmente las nuevas generaciones de estudiantes de trabajo social, comprender sus propias visiones, inquietudes y aspiraciones de dichos dirigentes, herramienta que podrá servir para comprender las realidades del mundo campesino.

Además, el profundo análisis de las teorías de la organización sindical campesina y de la realidad político y económico del campesinado en Chile induce a explorar mayormente las teorías que abordan esta área, elementos que superan la tradicional forma de comprender los problemas de la ruralidad bajo la visión institucional a las lógicas de la ideología adversa a la dominante.

2.3.- Preguntas de investigación.

Primarias:

- ¿De qué manera perciben los socios la crisis de participación de la Confederación Ranquil?

Secundarias:

- ¿Qué significado le dan los socios a los factores políticos que están presente en la crisis de participación de Confederación Ranquil?
- ¿De qué manera perciben los socios al liderazgo presente en la Confederación Ranquil?
- ¿Qué valoración le dan los socios a los objetivos de la Confederación Ranquil?

2.4.- Objetivos

Objetivo general:

- Analizar la crisis de participación de la Confederación Ranquil desde la perspectiva de sus socios.

Objetivos específicos:

- Conocer la significación que le dan los socios a los factores políticos que están presente en la crisis de participación de la Confederación Ranquil.
- Identificar la percepción de liderazgo que tienen los socios de la Confederación Ranquil.
- Describir la valoración que le otorgan los socios a los objetivos de la Confederación Ranquil.

2.5.- Supuestos teóricos.

- a) El complejo escenario político que ha pasado el sindicalismo en los últimos 30 años, con el cambio del código del trabajo y la contra reforma agraria provocó que la Confederación Ranquil perdiera la capacidad de presión ante los organismos estatales y las empresas privadas, por ello actualmente los trabajadores del sector agrícola no sienten que la organización pueda resolver sus problemas provocando el alejamiento a la organización.
- b) Los liderazgo presente en la Confederación Ranquil se caracterizan por el carisma y la gran empatía con los socios de base y de las federaciones, sin embargo, a raíz de la falta de preparación y formación política no cuentan

con las capacidades para dar una conducción política y orgánica a la organización.

- c) Los objetivos de la Confederación Ranquil son adecuados a las necesidades de los campesinos, sin embargo tienen un nivel de amplitud que le genera una gran cantidad de tareas que deben desarrollar, esta situación se contrapone con los recursos económicos que cuenta la organización, por lo que no pueden dar el óptimo seguimiento a cada tarea.

2.6.- Cuadro N°1: Categorías de análisis.

Objetivo general: Analizar la crisis de participación de la Confederación Ránquil desde las perspectivas de sus socios.

Este cuadro se ha construido siguiendo los principios del diseño de investigación flexible propuesto por Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez (1996) vale decir las categorías, dimensiones y sub-dimensiones se elaboraron a priori en la fase de diseños, siendo modificado a posteriori a raíz del análisis de las entrevistas realizadas a los informantes.

Objetivos específicos	Categorías	Dimensiones	Sub-dimensiones
CONOCER LA SIGNIFICACIÓN QUE LE DAN LOS SOCIOS A LOS FACTORES POLÍTICOS QUE INFLUYEN EN LA CRISIS DE PARTICIPACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN RANQUIL.	1. FACTORES POLÍTICOS	1.1. LEGISLACIÓN LABORAL	1.1.1. DERECHOS LABORALES
			1.1.2. PERSECUSIÓN SINDICAL
			1.1.3. INFORMALIDAD LABORAL
		1.2. POLÍTICAS ECONÓMICAS	1.2.1 FIN DEL CAMPESINADO
CONOCER LA PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO QUE TIENEN LOS SOCIOS DE LA CONFEDERACIÓN RANQUIL.	2. LIDERAZGO	2.1. DESEMPEÑO	2.1.1 PASIVIDAD
			2.1.2. VOLUNTARIEDAD
		2.2. HABILIDADES	2.2.1 POLÍTICA DE FORMACIÓN
			2.2.2. INCAPACIDADES
CONOCER LA VALORACIÓN QUE LE OTORGAN LOS SOCIOS A LOS OBJETIVOS DE LA CONFEDERACIÓN RANQUIL.	3. OBJETIVOS	3.1 OBJETIVOS Y ESTRUCTURA	3.1.1 ESTRUCTURAS BASES
			3.1.2 ESTRUCTURA SUPERIORES E INTERMEDIA
		3.2. CARÁCTER DEL OBJETIVO	3.2.1 FUNCIONES
			3.2.2 FIN
		3.3. PROBLEMAS DE OBJETIVOS	3.3.1 TERRITORIALIZACIÓN
			3.3.2POLÍTICA ESTRUCTURAL

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO III

Marco referencial

En este capítulo se procederá a exponer el recurso teórico que sostiene esta investigación, este tiene por objetivo desplegar una serie de teorías que permitirán comprender la amplitud del problema de investigación.

En el primer ítem se presenta las aproximaciones teóricas de la organización, anexión que considera los paradigmas desde los cuales se debate el concepto de organización, sus respectivas definiciones y elementos constitutivos; en el segundo ítem, se expone una propuesta teórica de la realidad del campesinado que recoge antecedentes históricos y las visiones crítica del estado actual de la agricultura.

3.1.-Aproximaciones teóricas de la organización.

Para introducirse directamente a comprender las visiones de la representación teórica de la organización, revisaremos los aportes de teorías elaboradas desde el ámbito empresarial (enfoque funcional) y aquellas que proponen la organización popular (mirada crítica y transformadora de la realidad).

Vale mencionar que este análisis se realiza a raíz de la necesidad de enmarcar de una manera amplia la complejidad de la organización objeto de estudio de esta investigación, para así también, comprender que esta está compuesta teóricamente de una forma ecléctica que le da rasgos particulares.

Con la teoría funcional se abordará la organización desde la forma jerarquizada y/o burocrática ligada a una organización que busca efectividad en el cumplimiento de sus objetivos. Como contra parte y considerando la historia reivindicativa de la Confederación Ranquil, se abordará la teoría de conflicto social que permitirá comprender la organización en un contexto y una lógica determinada por la lucha social.

A continuación se presenta un breve resumen de la teoría funcional y de conflicto social, de manera de recordar estos postulados.

3.2.-Teoría funcional.

La teoría funcional o estructural-funcionalista nace en el siglo diecinueve, según Jorge Gilbert (1997) son los trabajos realizados por el sociólogo francés Emelie Durkheim y del sociólogo inglés Herbert Spencer los que mejor presentan esta teoría. Ellos plantean que todos los elementos constitutivos de un sistema se encuentran enmarcando bajo la lógica de hacer del sistema una estructura funcional, energías que van en beneficio del sistema. Hace una analogía entre sociedad y los organismos vivientes que permiten comprender de mejor manera este enfoque “Un organismo está formado por muchas partes especializadas- corazón, las arterias, las venas- y cada una de ella cumple una *función* determinada, las cuales contribuyen a mantener vivo la totalidad de dicho organismo” (Gilbert, 1997)

En base a esta lógica encontramos la teoría que abordan a las organizaciones bajo un enfoque empresarial, definiendo los métodos, estructuras y funciones de la organización, de manera contributiva al “orden social”. Esto lo identificamos en que la teoría estructural-funcionalista propone que dentro de la sociedad existen estructuras especializadas como la religión, la familia, la educación, etc. “Cada una de estas estructuras cumplen una *función* contribuyendo a mantener la totalidad de la sociedad viva, como sistema” (Gilbert, 1997)

La teoría estructural-funcionalista señala además, que cada estructura o subsistema de la sociedad cumple dos tipos de funciones; las **funciones manifiestas y las funciones latente**, las primeras; *son aquellas consecuencias reconocidas y aceptadas por los individuos que participan de un sistema social determinado*, mientras que las **funciones latentes** son *consecuencias no esperadas, reconocidas ni aceptadas por los miembros de la sociedad.*” (Gilbert, 1997)

Esta teoría aproxima a comprender la organización en su funcionamiento interior considerándole como subsistema a las diferentes áreas de trabajo del directorio nacional de la Confederación Ránquil como también las federaciones y sindicatos afiliados, también permite comprender que tanto al interior de la organización como en su relación con el entorno se dan energía que escapan a la declaración inicial de objetivos.

3.3.-Teoría de conflicto social.

La teoría de conflicto social se desarrolla en Norteamérica por sociólogos que tomando los postulados de lucha de clases Karl Marx (1842) reconocen que en otras áreas de la sociedad, también se generan conflicto como es el de las razas, de género, etc. “los teóricos del conflicto social incluyen elementos que afectan a otros grupos segmentos de la sociedad, no necesariamente miembros de una clase, tales como los diferentes sectores étnicos, u otros, etcétera” (Gilbert, 1997)

La teoría de conflicto señala que existe grupos sociales que se benefician con el sometimiento de los grupos más “débiles” sin embargo, esto no se da de forma estática, por el contrario, se desarrolla bajo una dinámica de tensión y cambios permanente. Gilbert (1997) señala que el sociólogo Ralf Dahrendorf propone los siguientes elementos de la teoría de conflicto:

- Las sociedades siempre cambian.
- El conflicto y la carencia de consenso o acuerdo general, existe en todos los sistemas sociales.
- En todo sistema social existen elementos o segmentos que contribuyen a su transformación y cambio.
- La coerción está siempre presente en la sociedad debido a que ciertos individuos tienen acceso a una cuota mayor de poder que otros.

Esta teoría incluye un elemento muy importante para comprender la relevancia de la organización al señalar que *“las causas básicas del cambio social, por lo tanto, no se encuentra en los individuos y sus valores particulares, sino en la estructura misma de la sociedad, debido a que el poder está adscrito a la posición social que el o los individuos desempeñan en dicha estructura social. (Gilbert, 1997)* con esta afirmación se puede reconocer que la organización social cumple la función democratizadora del poder, pues al comprender que este (el poder) se encuentra adscrito a la estructura, parte de esa estructuras la componen las organizaciones.

Además, esta teoría permite comprender a la organización en el contexto político y social del país que se encuentra inserta y como este genera ciertas influencias al interior de la organización que causan las problemáticas que aborda esta investigación.

3.4.-Teoría de la organización.

Al aproximarse a la teoría de la organización se aborda la tesis que el ser humano ha desarrollado a tal punto su racionalidad, que ha llegado a definir los métodos y formas para alcanzar sus objetivos de manera conjuntas con otras personas “de ahí que sólo el 15% de nuestra población activa tiene posibilidad de sobrevivir sin trabajos para otras personas o sea por su cuenta” (MAM, 2005) En este paradigma se encuentra el resultado de ciencias orientadas única y exclusivamente para el desarrollo de la organización, entre ellas encontramos la administración y la sociología de la organización.

Según las ciencias administrativas “la Teoría de la Organización es el campo del conocimiento humano que se ocupa del estudio de una forma de agrupamiento de los seres humanos: las organizaciones en general” (DAEFP, 2007)

Por otra parte encontramos a la sociología, ciencia que si bien tiene una rama dedicada al estudio de las organizaciones, es una ciencia que se dedica al estudio de los seres humanos y su entorno. Zorrilla (1993) la define de la siguiente manera

“La sociología es la ciencia que estudia los grupos humanos y procura describir, explicar o predecir el comportamiento de esos grupos, y de sus miembros componentes, en función de la estructura del grupo y de las tradiciones acumuladas por él en el curso de su formación histórica” (Zorrilla, 1993)

Es entonces la sociología una ciencia que ha desarrollado mayores avances teóricos sobre la organización. Así es que encontramos al sociólogo Max Weber (1922) quien señala que “por asociación debe entenderse una relación social con una regulación limitadora hacia fuera cuando el mantenimiento de su orden está garantizado por la conducta de determinados hombres” (Gilbert, 1997) además agrega que este rol puede ser ejercido por un dirigente o un cuadro administrativo.

Junto con lo anterior Weber (1922) señala que el ejercicio de la dirección puede ser; a) apropiado; b) por orden vigente de la asociación, vale decir según las normas internas, que además puede ser de manera permanente o por algún tiempo determinado (Gilbert, 1997)

Siguiendo con concepto mismo de organización tomaremos la definición que realiza la Dirección de Educación de Adultos y Formación Profesional de la Provincia de Buenos Aires (DEAFP), organismos que la define así: “conjuntos de personas reunidas con la expectativa de lograr algún objetivo que les es común” para alcanzar esos logros se debe; informar y decidir, mover recursos humanos y materiales. (DAEFP, 2007)

De esta generalidad se encuentran definiciones más acotada y caracterizada según el tipo de organización, así es que encontramos organizaciones como las familias, los estamentos, las clases, etc. Sin embargo para el caso de esta investigación procederemos a exponer en el siguiente esquema la clasificación de las organizaciones, con el fin de identificarlas, pues posterior a ello

profundizaremos sobre los elementos constitutivos de la organización y la característica de la organización como la Confederación Ranquil.

3.5.- Cuadro N°2: Clasificación de la organización según ámbitos de acción.

Según su...		
1. Actividad	Sector primario Sector secundario Sector terciario Sector cuaternario	
2. Ámbito de actuación	Locales Regionales Nacionales Internaciones	Imágenes de empresas con estas características, ejemplo: Locales (un negocio chico barrial) Regional (una distribuidora) Nacional (coto) Internacional (Unilever)
3. finalidad	Con fin del lucro (lucrativa) Sin fin de lucro (no lucrativas)	
4. Tamaño	Pequeñas Mediana imagen de una pyme o pequeño taller Grandes	
5. Origen del capital	Públicas Privas imagen de una empresa	
6. formas jurídicas	Sociedad anónimas Sociedad de responsabilidad limitada Sociedades de hecho Cooperativas	Imágenes de carteles con los nombres de las empresa y sus denominación (ejemplo sancor .S.A)

Fuente: DAEFP (2007)

En el Cuadro N°2, se puede observar que las organizaciones se van clasificando según 6 variables; actividad, ámbito de actuación, finalidad, tamaño, origen del capital y formas jurídicas. Como se señala anteriormente el sentido de exponer este cuadro es comprender que la complejidad de las organizaciones hace variar sus clasificaciones y por tanto definiciones.

Bajo esta teoría la Confederación Ranquil es una organización pública, sin fines de lucro y de carácter nacional, además, en necesario agregar que es una organización sindical, campesina, de pueblo originario y del agro, como su nombre legal lo define.

3.6.-Teoría de la organización desde el enfoque empresarial.

Siguiendo la propuesta inicial de este capítulo, a continuación se presentarán algunos elementos teóricos provenientes de la lógica empresarial, esta tiene relevancia en esta investigación al aportar elementos que dan cuenta de la estructuración que busca la efectividad en función del objetivo principal de la organización.

Dentro del contexto teórico del enfoque empresarial, se encuentran aquellas que plantean que el liderazgo de la empresa, ligada a los cargos de gerencias o directivos, es consecuencia de la evolución natural de los que son más fuertes, vale decir “los directivos eran seres superiores y el fracaso de los dependientes era porque biológicamente eran ineptos” (MAM, 2005)

Otro aporte significativo a la teoría de organización empresarial es la “dirección científica” fundada por Taylor a principios del siglo XX. “el objetivo de esta teoría consistía en el análisis detallado de los puestos de trabajos descomponiéndolos en sus componentes más mínimos, investigando las aptitudes de las máquinas humanas y ensamblando a ambos, para lograr mayor ahorro posible” (MAM, 2005) la puesta en práctica de esta teoría despojó al trabajador de sus habilidades, pasando a ser manipuladas por los ingenieros que las utilizaban en función de aumentar la productividad.

Fuera del juicio crítico, esta teoría entrega elementos de evaluación científica a la organización como es; el control, la división del trabajo y reconocimiento del medio externo.

Posteriormente se desarrolla una nueva teoría que considera los factores emocionales y psicológicos de los trabajadores, es el “modelo de relaciones humanas” (MAM, 2005) Teoría que, a raíz de una serie de investigaciones, comprende que existe una relación entre el bienestar y valoración moral del trabajador con la producción que este genera.

Max Weber (1930) introduce un nuevo modelo a la teoría de organización, esta es el “modelo burocrático” el cual propone una organización formal, racionalmente organizada que implica normas de autoridad definida con claridad en la cual cada serie de acciones está racionalmente con los propósitos de la organización” (MAM, 2005)

Los elementos de la burocracia racional- legal ideada por Weber son:

1. Igual trato para todos los empleados.
2. Tener en cuenta solamente las habilidades, pericia y experiencia relacionadas con el puesto de trabajo.
3. Ausencia de prerrogativas del puesto, es decir que el puesto pertenece a la organización y el empleado no puede utilizarlo para fines personales.
4. Criterios completos de trabajo y productividad.
5. Férreo control del trabajo y la productividad.
6. Implantación y cumplimiento de normas y regulaciones que están al servicio de los intereses de la organización.
7. Reconocimiento de que las normas y regulaciones son de obligado cumplimiento, tanto para los directivos como para los empleados. Así pues los empleados puede exigir a lo dirección el cumplimiento de las condiciones del contrato.

Sin embargo, los principios planteado por Weber (1930) han sido cuestionados por otros autores, es el caso de Perrow (1993), quien señala que nunca se da en la práctica esa forma ideal.

1. Nunca se puede eliminar las influencias extra-organizacionales sobre el comportamiento de los miembros.
2. No es factible la aplicación de esta forma ideal de organización cuando se requiere cambios rápidos en algunas tareas organizativas.
3. La burocracia despierta unas expectativas irrealizables, porque las personas no son medianamente inteligentes, previsoras, sabias y enérgicas.

Tomando los postulados básicos de Weber, y por supuesto sus respectivas críticas, aparece el modelo neoweberiano. “La obra de March y Simon viene a completar las ideas precedentes con una perspectiva estructural y habla de la toma de decisiones organizacional” (MAM, 2005)

Estos autores hacen referencia a la toma de decisión, conflicto y tecnología, basándose en el reconocimiento de dos modelos del ser humano: aquel que “cuando se está discutiendo el proceso de toma de decisiones individual, se considera que las personas son capaces de hacer cálculos y tomar decisiones racionales, y una vez que han optado por sus metas, esta dependen de las influencias grupales, pero pueden ser organizacionales” (MAM, 2005)

El otro modelo de individuo hace un supuesto simplificador del individuo y queda con el estudio de la organización. Supone que el individuo no es tan racional y que dentro de ciertos límites puede controlarse conscientemente sus comportamientos. (MAM, 2005)

El modelo de organizaciones según Simon (1945) tiene las siguientes características:

- 1) Los líderes establecen metas, subdividiéndolas en sub-metas en cada uno de los niveles de la organización. Las personas aceptan estas

metas porque la organización posee mecanismos para garantizar que el trabajador por lograr las cubre los propios valores personales del individuo.

- 2) Una vez fijadas las metas permanecen estables dado el alto costo de la actividad innovadora (es cada compra de maquinarias y el saber manejarlas).
- 3) Otra fuente de estabilidad organizacional proviene de la rutinización de la autoridad a través de la implantación de programas y procedimientos estándar de actuación. La clave del modelo de organización de Simon es el concepto de estructura organizacional. La define March y Simon como “aquello aspectos de pauta de conducta de la organización que son relativamente estables y que solo cambian lentamente”. Y agregan que los rasgos básicos de la estructura se derivan de las características del proceso humano de solución de problemas y de la elección racional humana.

Como se ha podido evidenciar hasta el momento, las teorías desarrolladas desde el ámbito de organización empresarial, han aportado a la organización general elementos de análisis científico que le han permitido identificar particularidades que tienen influencias en la concreción de los objetivos, resumiéndolos se puede identificar: el control, la división del trabajo y reconocimiento del medio externo, los factores emocionales de los miembros de la organización, el ordenamiento estructurado de la organización (modelo burocrático) y la toma de decisión.

Todas estas teorías consideran un enfoque implícito que da cuenta de una organización jerarquizada unidireccional, donde la organización se conduce desde la experticia que dota de su cargo a la gerencia o al ingeniero.

Sin embargo, el objeto de estudio de esta investigación contiene elementos que mezcla la efectividad que debe tener una organización tras la concreción de sus

objetivos, con la peculiaridad de una organización política y reivindicativa, por tanto sometida a coyunturas y elementos o fenómenos fuera de su alcance.

En función las características anteriormente expuestas, a continuación se exponen algunos aportes teóricos de organizaciones populares.

3.7.-Teoría de organización de un movimiento social.

Entre los diferentes postulados de organización bajo la teoría de conflicto social revisaremos aquellas que se ajustan mayormente a las dinámicas de organización campesinas, para comenzar abordaremos la mirada de Movimiento Sin Tierra de Brasil, MST, quienes el año 2007 publicaron una sistematización de varios artículos llamado “Método de Trabajo y Organización Popular” en este se plantean los diversos elementos constitutivos de la organización campesina que busca transformar la realidad de los campesinos oprimidos.

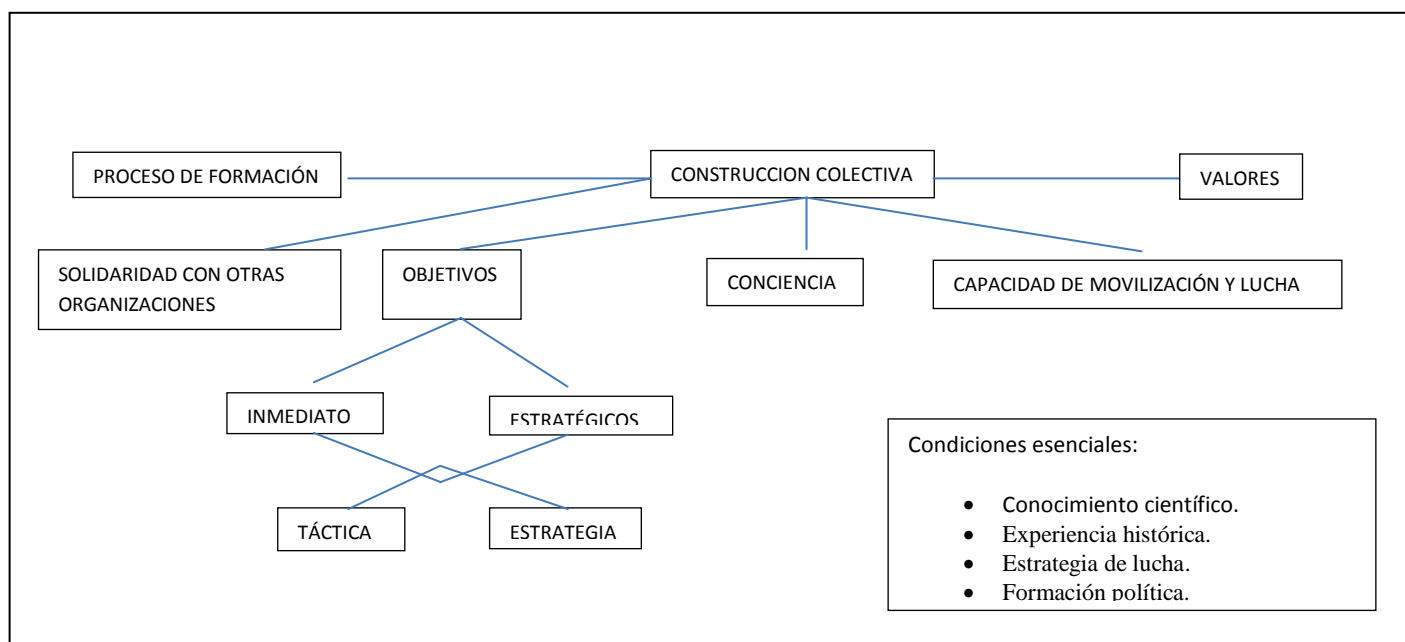
Para el Movimiento de Sin Tierras de Brasil (2007) la teoría de los movimientos sociales es una necesidad que reafirma e ilumina los pasos de la práctica. Esta pone énfasis en los aspectos que el momento político lo requiera, por tanto se puede afirmar que consideran la teoría como un elemento educativo, dinámico y orientado a las necesidades de los dirigentes y miembros de la organización. *“Hay momento en que la teoría acentúa mas los aspectos políticos de la organización. Otras veces, el peso mayor cae sobre la formación de cuadros, o sobre aspectos educacionales, económicos, artísticos, etc.”* (Bogo, 2009)

Proponen que la organización contiene “una fuerza que viene dada por la *acción y construcción colectiva*, la cual se relaciona con factores internos y externos, a partir de una realidad determinada y concreta” (Pizzeta, 2009) Entre ellas podemos destacar dos que consideramos claves: por un lado, **la cuestión de la formación de la conciencia de la organización de sus miembros** y, por otro, la capacidad de movilización y lucha “las verdaderas parteras de las transformaciones” (Pizzeta, 2009)

La propuesta de organización popular por parte del MST profundiza mayormente los aspectos valoricos de organización, considerando los aportes ecológicos de otras organizaciones, la voluntad propia de los organizados, la historia de las personas y la concepción de lucha social.

En el esquema N°2 se puede reflejar que todos los elementos contienen una organización provienen de un origen cualitativo, podemos en ella, además considera la estrategia y la táctica como elementos para el cumplimiento de sus objetivo, de largo plazo como inmediatos.

3.8- Cuadro N°3: Fuerza de la organización.



Esquema de elaboración propia en base al libro “Método de trabajo y organización popular” (MST, 2007)

A continuación se procederá a exponer los elementos teóricos que constituyen la organización popular en base al libro “Método de trabajo y organización popular” (MST, 2007)

3.9.-Teoría y práctica.

La organización popular centra el análisis de la realidad en los postulados de Marx, ante ello le atribuyen especial importancia a la relación entre teórica y práctica, pues consideran que ninguna práctica puede realizarse sin una teoría que la sustente, como tampoco puede haber teoría sin una práctica "la sociedad separó entre los que piensan, dirigen, hacen y ejecutan (separación entre el trabajo intelectual y manual) situación que no deben repetir las organizaciones que buscan la transformación de la sociedad" (MST, 2007) por ello todo militante de una organización, y la misma organización deben tener base ideológica y una forma coherente a esos principios para actuar.

3.10.-El método

El método es algo dinámico que va siendo elaborado e implementando por una organización y por sus militantes, para enfrentar y superar desafíos que surgen en la realidad: para superar las contradicciones inherentes a cualquier proceso de lucha. En este sentido "no existe un método único y no existe un método eterno" (MST, 2007) esto sólo se puede comprender que se realiza permanentemente el estudio de la realidad y del movimiento que hay en cada problema y en cada decisión política.

El método no es una receta mágica, exige creatividad, esfuerzo colectivo, osadía para crear algo nuevo, lo que si permanece son los principios organizativos; aunque también ello necesita ser actualizados reelaborados de acuerdo a las situaciones y condiciones históricas.

3.11.-Masa

Otro concepto que comúnmente se utiliza en las organizaciones de tipo sindical o reivindicativa es el de "la masas" este es definido como "el conjunto de trabajadores que está siendo explotados, estos se caracterizan por encontrarse

dispersos y sin organización que los vincule a una estrategia de superación de sus dificultades” (MST, 2007)

En virtud de las características del objeto de estudio, se puede considerar como masa a todo el sector del campesinado chileno que no está organizado.

3.12.-Base

La base es el nombre que se le da aquella parte de la clase explotada que decide al dar sustento a un proceso de cambio interno y externo, propio y de la realidad en la cual actúa, y decide hacerlo a través de la organización y de las luchas colectivas y políticas “la base toma conciencia de la opresión y participa activamente de un proceso de construcción de nuevas alternativas y de superación de su condición; lo hace articulada y colectivamente. Se fundamenta en la participación” (Bogo, 2009)

En el caso de esta investigación, se considerará como base a los sindicatos afiliados a la Confederación Ranquil.

3.13.-Los líderes y los militantes

En el proceso de lucha surgen los líderes y los militantes, para el MST (2007) el líder se caracteriza por encontrarse en situaciones concreta en medio de la masa tomando la iniciativa, aportando sugerencias, demostrando determinación y coraje, él o ella accede a más información que las demás personas de su grupo y comprende más rápido los conflictos por lo que están pasando, tiene la capacidad de decir públicamente lo que otros sienten pero no pueden o se atreven a decir.

Para Bogo (2009) El militante adquiere un nivel de entendimiento y de experiencia del conocimiento de la realidad de un espacio determinado, por lo cual pone esta experiencia al servicio del pueblo buscando despertar y contagiar a los demás, es un organizador de las luchas cotidiana de las personas articulándolas con la lucha general contra la injusticia cometida contra la clase trabajadora.

El militante aprende a equilibrar las emociones de rebeldía e indignación con las ideas. “descubre que razón y coraje están interrelacionados y, por lo tanto, que las ideas no sobreviven sin sentimientos.

La actuación de los militantes es fundamental para el sustento y continuidad de todos los aspectos del trabajo de base, cuantos más militantes forje una organización, mayor capacidad de movilización, de lucha y de formación adquiere.

El dirigente o referente es aquel militante que conteniendo todos los elementos constitutivo del militante logra un nivel de desarrollo intelectual, y también de experiencias prácticas que permite que asuma responsabilidades y funciones mayores en la organización. “Vale destacar que el dirigente o referente no es quien manda, sino que aquel que colectivamente dirige el movimiento. La dirección siempre debe ser colectiva, aunque las responsabilidades y las tareas sean individuales” (Pizzeta, 2009)

3.14.-El dirigente, el militante en el trabajo de base y la formación política.

Las teorías de los movimientos sociales propuesta por el MST (2007) y FESUAGRO (2011) señalan que las capacidades que logra los dirigentes les permiten comprender que esa cuota de poder que adquiere no debe estar para intereses personales, sino ponerlo a disposición de la base, la que a la vez está a disposición de la masa o clase trabajadora

“mientras el liderazgo burgués efectúa obra de caridad siempre insuficientes hacia los pobres en las que el pueblo entra en deuda con el líder burgués, por el contrario el liderazgo revolucionario – popular emancipa al pueblo de las cadenas de la dominación política y económica y el clientelismo. Manifestarse como sujeto que participa políticamente, y no con el consentimiento sumiso, suplantador y manipulable, generado así un liderazgo que concibe la realidad como algo digno de ser transformado”

(Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria, 2011)

Para asegurar no caer en el *personalismo* en forma conjunta se elaboran las pautas políticas (programa) y el plan de trabajo este contiene, entre otras cosas los objetivos que se quieren alcanzar, la distribución de tareas y responsabilidades, con evaluaciones periódicas.

La cuestión de la formación también es destacada por el MST (2007) este se refiere a que todos los militantes, y en especial los dirigentes, deben dominar los principios organizativos del movimiento incorporándolos a la praxis política. Para ello y para la comprensión de la realidad, sus cambios e historia debe dedicar al estudio de forma constante. Elaborando en forma conjunta con la base la estrategia colectiva a utilizar para transformar esa realidad.

Comprendiendo, que si bien una base está constituida por personas que superaron la condición de sometimiento con la toma de conciencia, dentro de ella se da una variedad de capacidades y dificultades para el entendimiento de la realidad inmediata y general, “por tanto los militantes más avanzados deben ocupar técnicas pedagógicas para asegurar el desarrollo colectivo y poner especial atención en la educación, a través del ejemplo asegurando poner en práctica los valores personales y propuesto por la organización, con un comportamiento ético y moral donde los militantes vayan comprendiendo una nueva forma de relacionarse entre las personas” (MST, 2007) Vale mencionar que la organización hace al dirigente y el dirigente hace a la organización.

“El principal instrumento de su actuación política es la firmeza ideológica y los principios, la claridad política para relacionarse con otras fuerzas y organizaciones, buscando hacer alianzas para enfrentar al enemigo de clase”

(MST, 2007)

Esta teoría cobra relevancia para esta investigación a raíz de dos factores que fueron percibido en el Informe de Diagnóstico y Programación del investigador en el año 2011, el cual hace referencia a la historia política de la organización y sus militantes (ligada a la lucha social por la tierra y de filiación mayoritaria al Partido Comunista de Chile) y de la fuerte influencia ejercida por las organizaciones campesinas internacionales a la cuales está afiliada la Confederación Ranquil, como la Coordinadora Latinoamericana de Organizaciones del Campo CLOC y Vía Campesina.

3.15.-Las organizaciones y sus objetivos.

Todas las definiciones de organización DAEFP (2007), MAM (2005), Zorrilla (1993) y Weber (1930) considera que estas se desarrollan a partir del principio de satisfacer una o varias necesidades que comparten los miembros de la asociación, esto es lo que se reconoce como el objetivo de la organización.

Al referirse al objetivo, se debe considerar que este “nos indica algo puesto por la propia voluntad de la organización, una meta a corto plazo” (MAM, 2005) Los objetivos es el motivo de existencia de la organización, lo que realmente guía las decisiones, orienta las actividades y los procesos hacia un fin específico.

Vale mencionar que el objetivo tiene un carácter general, pues en el quehacer de la organización, también aparece el **fin** “Del objetivo se habla como algo a que se aspira y que tal vez será alcanzado un día, en tanto que un fin es algo que se cumple continuamente y, por tanto, una prestación continuada” (MAM, 2005) y las **funciones** “se entiende por función de una organización su acción dentro del sistema de la sociedad que abarca, o sea, la contribución que presta aquella a una situación determinada, considerada como deseable y fijada como norma por el observador de dicho sistema” (MAM, 2005)

Es necesario comprender que el objetivo y la función no requieren coincidir “Un objetivo de la organización solo constituye una función cuando la acción propuesta

y la acción efectiva son iguales. Por lo demás, las organizaciones tienen funciones a las que no aspiran directamente como objetivos” (MAM, 2005) las funciones a que una organización no aspira expresamente como objetivo son consideradas como **acciones concomitantes no planteadas**.

3.16.-Tipos de objetivos de la organización.

Respecto a los objetivos existen según el tipo de estructura y modo de funcionar, MAM (2005) reconoce que en base al objetivo se distinguen tres categorías “la primera categoría comprende aquellas organizaciones cuyos objetivos se limitan a la coexistencia de sus miembros, a su actuación común y al contacto recíproco”

La segunda categoría tiene relación con organizaciones con objetivos hacia las personas que las componen, quien son parte de estas organizaciones no necesariamente están de forma voluntaria “el objetivo es actuar de determinada manera sobre un grupo de personas que son admitidas para este fin, al menos transitoriamente en la organización” (MAM, 2005) como ejemplo de este tipo de organización encontramos la escuelas, centro penitenciarios, etc.

La tercera categoría tiene estrecha relación con el tipo de organización que es la Confederación Ránquil, pues señala como “objetivo el logro de cierto resultado o una determinada acción hacia fuera” (MAM, 2005) los socios de la organización ven en el objetivo un valor que le confiere bienestar particular.

3.17.-Objetivos y estructura.

Antes de profundizar la relación entre objetivo y estructura, se expone brevemente la definición del concepto estructura, para ello se toma la definición de la versión digital del Diccionario Soviético de Filosofía del año 1939, escrito por Mark Moisevich Rosental (1906-1975) y Pavel Fedorovich Ludin (1899-1968). Para estos autores el concepto estructura es la “conexión y relación recíproca, estables, sujetas a ley, entre las partes y elementos de un todo, de un sistema” (Moisevich y Fedorovich 1939) vale decir, al referirnos a una organización la estructura se

puede comprender como la organización configurada a través de partes como departamentos, sindicatos, federaciones, equipos, comisiones, directorio, etc. que mantienen estabilidad y rigida en base a una norma y estatutos.

Objetivo y estructura contienen una relación dada por factores que colocan el objetivo de la organización en desarrollo, en proceso y estructura “Existen actividades en la organización que están directamente encaminadas al objetivo y otra que lo sirven de manera mediata” (MAM, 2005) Si las actividades de la organización está en base a estos dos elementos se consideran que están directamente orientada a la concreción del objetivo, sin embargo “no es tarea sencilla cuando los miembros están fuertemente identificados con sus roles y tienen sentido de pertenencia. Entonces se producen desviaciones de los objetivos mediatos” (MAM, 2005) ante esta situación nos encontramos con la **excesiva burocratización**.

3.18.-Problemas de las organizaciones y problemas en la organización.

A continuación se presenta los diferentes tipos de problemas que se deben abordar en las organizaciones comprendidos como fenómenos de influencia externas y los problemas en la organización tanto en objetivos, vicios y relaciones personales que generan dificultades de funcionamientos.

- a) **Organización con objetivos vagos o claramente definidos:** las organizaciones pueden tener objetivos muy generales donde la orientación particular recae en la capacidad de liderazgo de quienes la conducen “lo frecuente es que el objetivo se limita a dar una dirección general y tiene que ser concretado caso por caso” (MAM, 2005) o en otra situación puede ser objetivo vago, que si bien puede ser positivo para la organización ya que “hace que no deba ser constantemente revisado ni cambiado” (MAM, 2005) produce una pérdida de legitimidad antes sus socios o afiliados.

- b) **Sucesión de objetivos:** Cuando el objetivo de la organización ha sido cumplido o se hace superfluo se debe sustituir por otro, en esta situación se está presente ante el problema de sucesión de objetivos. Este proceso puede ser complejo pues “para la prosecución del nuevo objetivo es importante que la estructura de la organización sea apropiada, ya que pueden ser necesario cambios profundos que implicarán tensiones, conflictos y resistencias. Implica cambios estructurales y la reorientación de los miembros” (MAM, 2005)
- c) **Conflicto de objetivos:** Esto aparece “cuando la organización persigue simultáneamente varios objetivos no compatibles entre sí dentro o fuera de la organización” (MAM, 2005) la incompatibilidad se expresa en cuanto al “que” o al “como” lo que a la vez genera problema en la derivación de recursos humanos y económicos.
- d) **Individualismo:** esta categoría se encuentra dentro de las conductas humanas dentro de la organización, se le llama individualista a quien “quiere que este todo a beneficio de él, que le sirvan siempre primero, hablar primero; etc. Busca defender más sus intereses personales que los intereses del grupo” (MST, 2007)
- e) **Personalismo:** el MST señala que el personalista es “el compañero que quiere avanzar solo. Cuando alguna cosa es hecha por el grupo, él siempre quiere para sí el merito de su realización” MST (2010)

- f) **Espontaneísta:** este tipo de conducta humana se refiere a aquella persona que no le gusta la planificación ni ningún tipo de orden metodológico “quiere hacer todo como salga. Busca siempre realizar las tareas que son más agradables. Deambula de una tarea a otra, sin haber terminado la anterior (MST, 2007)
- g) **Inmovilidad o pasividad:** se le denomina así a las personas que mantienen una actitud no participativa, sometiéndose sin expresar opinión a la voluntad definida por la mayoría “aprueba siempre aquello que lleve menos tiempo y que sea más fácil de hacer” (MST, 2007)

A continuación se presenta los antecedentes teóricos que permitirán comprender el estado actual del campesinado, elementos necesarios para la interpretación de los discursos señalados por los informantes de la Confederación Ránquil.

3.19.-Antecedentes históricos de la situación del campesinado.

La visión crítica de la situación del campesinado.

La historia del campesinado nace a raíz del asentamiento de los primeros grupos humanos alrededor de 10 mil años atrás, anterior a ello las agrupaciones primitivas vivían de la caza y la pesca, sin embargo el descubrimiento de la agricultura genera una verdadera revolución en la vida del ser humano, cambiando profundamente las labores de cada uno de los miembros de las bandadas “Con el pasar del tiempo surgen los excedentes, con ello la división de clases y la propiedad privada” (Movimiento dos Pequeños Agricultores, 2011)

En el feudalismo el campesinado es sometido a la voluntad del señor feudal, perdiendo el derecho a la tierra y viviendo como siervo pobre. La producción de

este estaba destinada al feudo, Sin embargo el campesino luchaba por la tierra “Buscaba la tenencia de la tierra, pues eso era lo que garantizaba la reproducción social” (Movimiento dos Pequenos Agricultores, 2011) En este periodo además de realizar labores agrícolas y de pastoreo, se desempeña como artesanos para crear productos para sus propias necesidades.

Con el nacimiento de la revolución industrial y desarrollo del capitalismo, el campesinado nuevamente vive un proceso forzado de cambios, en primera instancia son ellos quienes nutren de trabajadores las nuevas fábricas, trasladándose de los campos a las periferias de los centros urbanos. De esta manera se empobrecen teniendo una muy baja calidad de vida “El capital en su fase inicial al explotar el trabajador pagándole apenas un salario para mantener la prole (por eso proletario) necesitaba de manos de obra barata” (Movimiento dos Pequenos Agricultores, 2011)

Por otra parte, la exigencia de la producción industrial es traspasada a la producción campesina, viéndose en la obligación de producir mayor cantidad de alimentos para los obreros de las fábricas y generando materia prima para la producción en sí misma.

Junto con la revolución industrial y la aparición del capitalismo existen otros fenómenos que han afectado profundamente la producción agrarias y por tanto la vida del campesinado, según señala Valter da Silva miembro de la coordinación nacional del Movimiento de Pequeños Agricultores de Brasil, señala que durante el siglo XIX y XX la agricultura es afectada por la **Revolución Industrial-Mecánica**, donde se expande el uso de la maquinaria y por tanto la dependencia al petróleo.

Otro fenómeno que afectó el desarrollo del campesinado es la denominada **Revolución Verde**, este nombre se le da la introducción de nuevas técnicas de producción en la agricultura ha mediado del siglo XX “La Revolución Verde se refiere a un modelo implementado en la agricultura a fin de obtener mayores rendimientos, este modelo nace en Estados Unidos tras las investigaciones para la

creación de semillas híbridas, porque tras la Revolución Industrial con el requerimiento de la producción de alimento para sustentar la industrialización y la presencia tanto de eventos climáticos como escasez o inundaciones así como de enfermedades hizo resaltar la importancia de la producción alimentaria” (Pichardo González, 2006) además de manipulación de la semilla, se integra a la producción agrícola grande maquinarias y químicos que “ayudan” con el control de plagas y hierbas. Esto es producto de las maquinarias sobrantes de la segunda guerra mundial “con el fin de la Segunda Guerra Mundial en 1945 lo que sobra de la guerra es adaptado a la agricultura e impuesto en todo mundo” (Movimiento dos Pequeños Agricultores, 2011)

El último fenómeno que ha afectado la agricultura tiene directa relación con los avances científicos de las últimas décadas, es la **Revolución Biotecnológica y Nanotecnológica**. Con esto la manipulación genética la semilla pasa a ser parte importante de la producción agrícola definiendo el carácter en si mismo del tipo de agricultura que se ejecutan en las diferentes regiones (Movimiento dos Pequeños Agricultores, 2011).

En Chile la agricultura contiene un desarrollo histórico determinado por las políticas agrarias del siglo pasado, en primera instancia bajo el gobierno de Alessandri Rodríguez se produce las primeras aproximaciones a reformas que venían a modificar la compleja relación de propiedad de la tierra, que hasta aquel momento se concentraba en grandes cantidades en pocos terratenientes. “su principal fue la elaboración de la primera ley sobre reforma agraria (ley15.020) y la creación de tres organismo orientado al desarrollo rural (Observatorio Laboral Chile, 2010)

Con el Gobierno de Eduardo Frei Montalva se comienza a implementar la reforma agraria propiamente tal, con ella se distribuyen los territorios del Estado a los campesinos organizados, se generan cambios en las leyes de sindicalización campesina que permite una significativa expansión de estos, se crean

instituciones técnicas que colaboran con la producción de los nuevos asentamiento (Rodríguez, 2010) con el gobierno de la Unidad Popular, encabezado por el presidente Salvador Allende la reforma agraria profundiza, aumentando significativamente los territorios expropiados y la colaboración tecnológica por parte del Estado a los campesinos.

“Con la ley de 16.625 reconocida como la ley de sindicalización campesina, de las 24 organizaciones sindicales que reunían a sólo 1.652 miembros a lo largo de todo el país, lo que en la práctica correspondía a escasamente al 0,7% de toda la población rural de Chile. Con la promulgación de esta iniciativa legal la proporción de campesinos insertos en organizaciones laborales aumento en forma geométrica: del 0,7% de 1964 se pasó a un 24,6% para el año 1973”

(Observatorio Laboral Chile, 2010)

Con el golpe militar del año 73 se genera un proceso denominado por las organizaciones como a la “contra reforma” en ella se detienen los proceso de expropiaciones y se crean una serie de medidas que cambian radicalmente la propuesta política de desarrollo agrario de los gobiernos anteriores “Desde la reconfiguración del mundo rural en dictadura, se planteó el fortalecimiento de aquellos sectores productivos asociados al mercado externo en detrimento de los productos tradicionales (cereales, leguminosas, tubérculos) destinado al consumo interno. (Observatorio Laboral Chile, 2010)

Con el retorno a la democracia, las políticas de extensión del modelo exportador se profundizan, vale mencionar que Chile es considerado como una de las economías más abiertas del mundo pues tiene vigente 20 acuerdos comerciales con 50 países. En función de ello, la propuesta política de desarrollo agrario está orientada a colocar a Chile como un país de potencia alimentaria “el 3 de octubre

de 2006 de acuerdo el Decreto n°95 del ministerios de agricultura y, por mandato de la entonces presidenta de la República Michelle Bachelet Jeria, se plantea como desafío conducir al país en materia de competitividad y desarrollo para consolidarlo como “Potencia Alimentaria” a nivel mundial. (Observatorio Laboral Chile, 2010)

La introducción del modelo exportador vino acompañada de una propaganda que le señalaba a los/as campesinos/as y al país en general las oportunidades que ofrecía el mercado externo, el aprovechamiento de las ventajas comparativas y la visión de convertir al país en una nación de potencia alimentaria y forestal, en efecto al revisar las estadísticas entregada por el Observatorio laboral Chile (2010) las exportaciones del sector silvoagropecuario aumentaron de 1.842.431 millones de pesos el año 2003 a 2.524.115 millones de pesos el año 2009, situación extraordinaria si consideramos que se vivía una economía en plena crisis financiera.

Sin embargo estas cifra no dan cuenta de un mejoramiento en la calidad de vida de los/as campesinos, en efecto las cifras entregadas por CASEN 2010 señalan que la pobreza rural aumentó al 12,9%. Similar análisis se hace en cuanto a la situación laboral, ODEPA señala que en Chile la fuerza de trabajo promedio del sector agrícola para el año 2009 ascendía a 792.100 personas de las cuales había 737.646 ocupadas, en comparación con la tasa de cesantía a nivel nacional esta se encuentra por debajo de la media nacional, 7% contra el 9.7% (Observatorio Laboral Chile, 2010) ahora bien se debe señalar que el empleo rural se caracteriza por su inestabilidad puesto que los ritmos productivos varían en relación con las temporadas estacionales, el último censo agropecuario realizado desde mayo de 2006 hasta abril de 2007, señala “el empleo temporal en la época invernal representaba cerca del 50% del total del empleo del sector, mientras en la temporada estival alcanza casi el 70% de los empleo” (Observatorio Laboral Chile, 2010)

Como hemos podido ver la propuesta de Chile potencia Alimentaria abarca todos los ámbitos de la producción agrícola, incluida la producción de semillas transgénicas, la producción forestal y silvopecuaria. Esto ha traído consecuencias significativas para la vida de los campesinos y campesinas como la migración, empobrecimientos y desaparición.

Considerando esta historia podemos señalar que nos encontramos con un contexto político complejo, muy dinámico y a la vez muy cambiante, ello nos lleva a preguntarnos ¿Cuál es la explicación teórica de la cuestión del campesinado?

Ante ello recurriremos a la explicación teórica de la realidad agraria desde la perspectiva crítica que nos ofrecen intelectuales y campesinos proveniente desde Brasil, país que dicho sea de paso, ha sido el epicentro de los movimiento campesinos y sin tierra más importante de las ultimas década.

3.20.-Elementos para la compresión teórica de la realidad del campesinado

La agricultura campesina ha vivido un proceso de fuertes cambios que la han llevado a situaciones extremas, como veíamos anteriormente, en la década de los 60, con las sucesivas reformas pudo generar un proceso acelerado de crecimiento productivo y de desarrollo organizacional, sin embargo, bajo los regímenes dictatoriales se produjeron cambios que han afectado de tal manera al campesinado, que lo ha llevado al peligro de extinguirse “la agricultura campesina viene sufriendo una fuerte ofensiva ideológica, económica, mediante las políticas públicas, etc., lo que viene causando una erosión cultural, llevando a los campesinos a la dependencia de los insumos externos, del crédito, de las multinacionales, del mercado, etc. Esto los ha llevado al endeudamiento y al empobrecimiento” (Da Silva, 2012)

En base a esta situación se ha generado un importante debate sobre las contradicciones del campesinado y el capitalismo, en ella encontramos varias

teoría, pero para fin de esta investigación abordaremos aquella que señala el fin del campesinado.

3.21.-El fin del campesinado.

Esta tesis prevé, que a raíz de la situación económica mundial, el campesinado pasa a dos situaciones diferentes: una es que pierde los medios de producción y se proletariza, o amplia su acumulación de medios producción pasando a proletarizar a otras familias que han vendido sus medios (Carvalho, 2005)

Bajo estas dos situaciones la tendencia es que el campesinado propiamente tal desaparezca para dar paso a nuevos terratenientes, latifundios y agro-negocios con producción de monocultivo con semillas transgénicas, uso intensivo de insumos químicos y venenos.

Estos elementos históricos, teóricos y empíricos nos permiten comprender en qué contexto se encuentra la Confederación Ranquil, lo que a la vez nos permitirá aproximarnos a las percepciones que tienen los dirigentes y socios del desarrollo organizacional de esta Confederación.

CAPITULO IV
DISEÑO METODOLOGICO

4.1.-Enfoque epistemológico:

Esta investigación se realiza bajo el enfoque epistemológico Fenomenología, la cual propone como base del conocimiento la filosofía fenomenológica como ciencia rigurosa, en referencia al modelo de las ciencias físico-natural, pero superando el modo contemplativo. (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996)

La fenomenología pone énfasis en lo individual y la experiencia subjetiva, Bullinton y Karloson (1984) la denominan como la investigación sistémica de la subjetividad, en concordancia Van Manen (1990) considera que la investigación fenomenológica es el estudio de la experiencia de vida, del mundo de vida y de lo cotidiano no categorizado o conceptualizado, esta ciencia busca dar explicación a los fenómenos dados en la conciencia, estudiando la esencia humana.

Van Manen (1990) señala que la investigación fenomenológica estudia los fenómenos transformándolos en un saber sistémico, explícito, autocrítico e intersubjetivo, este tiene como utilidad iluminar la práctica de la educación de todos los días.

En síntesis la investigación fenomenológica “busca conocer los significados que los individuos dan a su experiencia, lo importante es aprender el proceso de interpretación por el que la gente define su mundo y actúa en consecuencia. El fenomenólogo intenta ver las cosas desde el punto de vista de otras personas, describiendo, comprendiendo e interpretando” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996).

4.2.-Metodología

El estudio cualitativo tiene un carácter complejo debido a la dinámica cambiante e irregular del objeto de estudio, esto provoca que el investigador debe tomar medidas que se ajusten a esta realidad “la complejidad de un estudio hace difícil predecir con gran precisión lo que va a suceder, por ello la característica fundamental de diseño cualitativo es su flexibilidad” (Rodríguez Gómez, Gil Flores,

& García Jiménez, 1996). En base a esta característica es que esta investigación se organiza bajo un diseño flexible o como señala Erlandson (1993) se planifica siendo flexible, considerando, además, los rasgos peculiares del diseño cualitativo definido por Janesick (1994) citado por Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, (1996, pág. 91) que determinan tal complejidad.

A continuación se presentan tales características:

- 1) Es holístico.
- 2) Se centra en las relaciones dentro de un sistema o cultura.
- 3) Hace referencia a lo personal, cara a cara, e inmediato.
- 4) El diseño cualitativo se interesa por la comprensión de un escenario social concreto, no necesariamente en hacer predicciones sobre el mismo.
- 5) Exige que el investigador permanezca en el lugar de estudio durante un largo tiempo.
- 6) Exige tanto tiempo para el análisis como para la estancia en el campo.
- 7) Supone que el investigador desarrolle un modelo de los que ocurre en el escenario social.
- 8) Requiere que el investigador se constituya en el instrumento de investigación. El investigador debe tener la habilidad suficiente para observar y agudizar su capacidad de observación y entrevista cara a cara.
- 9) Incorpora el consentimiento informado y la responsabilidad ética.
- 10) Describe las posibles desviaciones propias del investigador y sus preferencias ideológicas.
- 11) Requiere del análisis conjunto de los datos.

La planificación flexible de esta investigación se expresa siguiendo las fases propuestas por Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez (1996) quienes señalan que el estudio se guía a través del cuanto ciclos; la fase preparatoria,

trabajo de campo, analítica e informática, estos ciclos son comprendidos como procesos abiertos que no empiezan cuando termina el que lo antecede, más bien “las fases no tienen un principio y final claramente delimitado, sino que se superponen y mezclan una con otra, pero siempre en un camino hacia adelante en el intento de responder a las cuestiones planteadas en la investigación” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996) de tal manera en el transcurso de esta investigación, se realizaron constantes modificaciones en virtud de los nuevos elementos que fueron apareciendo.

A continuación se realiza una breve descripción de las fases y sus etapas con las que se realizó esta investigación y que por tanto se pueden encontrar en la estructura general de este informe, por lo cual se omitirá mayor detalle en este apartado.

Esta fase es el inicio de la investigación, se caracteriza por tener dos etapas: reflexiva y diseño, para esta fase “el investigador, tomando como base su propia formación investigadora, sus conocimientos y experiencia sobre los fenómenos educativos y, claro está, su propia ideología, intentará establecer el marco teórico-conceptual desde el que parte la investigación” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996) en cuanto a la fase de diseño está orientada a la planificación de las actividades que se ejecutarán en las fases posteriores.

- Etapa reflexiva

El inicio de la investigación viene dado por la preparación, experiencia y opciones ético/políticas del propio investigador, así como “las decisiones que sigan a partir de ese momento se verán informadas por esas características peculiares e idiosincrásicas” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996). En la etapa reflexiva el investigador centra la atención en sus propias capacidades y limitaciones, en sus percepciones y aspiraciones, se cuestiona, entra en la reflexión de sí mismo para salir a conocer lo que está fuera de él. Así se comprende que es un “investigador conformado multiculturalmente” (Denzin y

Lincoln, 1994) citado por Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, (1996: 65)

Posteriormente el investigador comienza a clasificar y determinar el tópico de interés, describiendo las razones que lo llevan a elegir el tema. Así se avanza con las preguntas de investigación como en la definición del paradigma desde donde se colocará el investigador para observar el objeto “otra de las decisiones con las que se enfrenta el investigador es la de la selección entre los diferente conjunto de ideas y sentimientos de mundo y las formas que debería ser estudiado y comprendido, es decir, entre los diferentes enfoques o paradigmas² (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996)

En continuidad, en esta etapa de reflexión también se abordan las técnicas o instrumentos para acceder al objeto y las teorías que guiarán la comprensión el fenómeno en estudio.

- Etapa de diseño

Esta etapa corresponde al momento en cual se planifica las actuaciones, se diseña la investigación. Rodríguez Gomez, Gil Flotes y García Jiménez (1996) señalan que la investigación se estructura a partir de las siguientes cuestiones:

- a) ¿Qué diseño resultará más a la formación, experiencia y opción ético-político del investigador?
- b) ¿qué o quién va a ser estudiado?
- c) ¿qué método de investigación se va a utilizar?
- d) ¿qué técnica técnicas de investigación se utilizará para recoger y analizar los datos?
- e) ¿dese qué perspectiva, o marco conceptual, van a elaborarse las conclusiones de la investigación?

Además, con estos cuestionamiento se construye el informe que da cuenta del diseño, el que como ya se ha mencionado se transformará de acuerdo a los nuevos elementos que aparecerán en el camino de la investigación.

4.2.2- Fase trabajo de campo.

En esta fase el investigador comienza a explorar de forma práctica el objeto de estudio y el escenario en el cual se desenvuelve, durante este periodo se medirá la capacidad indagatoria del investigador definiendo así la calidad de la misma, Morse (1994) señala que la “investigación cualitativa será todo lo buena que lo sea el investigador”

El investigador va a acceder al campo sorteando una serie de problemáticas que dará evidencia de la complejidad del objeto, no obstante de forma progresiva se va acercando a la información fundamental del estudio, constituyendo la selección de los informantes y la forma de selección de la muestra.

4.2.3.- Fase analítica.

La fase analítica comúnmente se incluye implícitamente en la fase anterior, sin embargo, esta investigación se guía en base al modelo propuesto por Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez (1996) quienes colocan el proceso de analisis desparado del trabajo de campo.

En el trabajo con datos cualitativos se desarrollan tres actividadesa: a) reducción de datos; b) disposición y transformación de datos; y c) obtención de resultados y verificación de conclusiones.

Para efecto de esta investigación se trabajó con el programa computacional Atlas ti, herramienta con la cual se realizaron las actividades antes mencionadas, además se elaboró un marco conceptual que muestran las dimensiones y categorías unidades de analisis.

4.2.4-Fase informativa.

La ultima fase del proceso de investigación culmina con la presentación y difusión de los resultados; para efecto de esta investigación la exposicion de los resultados se realizará a través de la copia del informe escrito y digital que quedará en la Biblioteca de la Universidad del Bio-Bio.

Además se expondran los resultados ante un comité de experto de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Bio-Bio.

4.3.- Método.

Esta investigación se realiza en función del método estudio de caso, en su definición podemos encontrar diversos los autores que abordan este tipo de estudio como Denny (1978) MacDonald y Walker (1977) y Patton (1980) convergiendo todas estas en que el estudio de caso implica un proceso de indagación que se caracteriza por el examen minucioso, comprensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto interés.

Para efecto del estudio del objeto de esta investigación, se adhiere a la propuesta de Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez (1996) sobre estudio de caso multiple, el cual utiliza varios casos unicos a la vez para estudiar la realidad que se desea describir, para ello se triangulan los casos entre si.

4.4.-Población y criterios de selección.

La unidad de análisis de esta investigación son 4 socios de la Confederación Ranquil, de los cuales dos son dirigentes del directorio nacional y dos de las estructuras sindicatos de base y federaciones, esto con la intención de abarcar las diferentes tipos de percepciones según el rol que juegan en la organización.

La selección es intencional considerando los aspectos de accesibilidad territorial (debido a los lugares distanciados donde habitan los socios), experiencia en la

organización medida en haber afiliado en las dos últimas asambleas nacionales (4 años)

4.4.1.-Cuadro N°4: Población y criterios de selección.

Nombre	Estructura	Lugar	Años de filiación
José Osvaldo	Directorio Nacional	Comuna de Santiago, Región Metropolitana.	6 años
José Hidalgo	Directorio Nacional	Comuna de Santiago, Región Metropolitana.	7 años
Luis Cáceres	Sindicato de temporeros de San Felipe	San Felipe, Región de Valparaiso.	7 años
Víctor Yáñez	Sindicato de temporeros de San Carlos	San Carlos, Región del Bio-Bio.	4 años

Fuente: Elaboración propia.

4.5.- Técnicas de producción de datos

En el proceso de recolección de datos se realiza a través de la entrevista, técnica que tiene como propósito “que una persona (entrevistador) solicita información de otra o un grupo (entrevistados, informantes), para obtener datos de un fenómeno determinado” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996).

En el proceso particular de esta investigación se accede a realizar 4 entrevistas en profundidad, guiado por las categorías de análisis de esta investigación.

4.6.- Plan de análisis de datos.

El análisis de dato es definido como “un conjunto de manipulaciones, transformaciones, operaciones, reflexiones, comprobaciones que realizamos sobre los datos con el fin de extraer significado relevante en relación a un problema de investigación” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996).

Los datos obtenidos por las entrevistas fueron reconstruidos desde las subdimensiones a dimensiones y posteriormente a categorías, las que posteriormente pasaron al proceso de triangulación entre cada caso particular, entre las categorías iniciales y el marco referencial, derivando a los resultados por objetivos y conclusiones finales expuestos en el capítulo V

4.7.- Aspectos éticos:

Como se ha presentado a lo largo de este capítulo la descripción de la investigación cualitativa da cuenta que esta tiene un carácter flexible, la cual; por un lado busca conocer a un sujeto dinámico y cambiante; por otro, se elabora desde la perspectiva de un investigador cargado con cualidades personales que inevitablemente se involucran en la investigación “el investigador no es neutral en las decisiones que adopta en su trabajo de investigación, sino que en él se proyectan valores y planteamientos éticos. La investigación se construye sobre un componente moral” (Snow, 1961) Así es que en consideración de estas característica se ha elaborado una serie de medida para afrontar los problemas éticos que dicho sea de paso son inherente a la investigación.

Antes de detallar la base ética de esta investigación se procederá a exponer brevemente algunos aspectos de la discusión teórica presente en las ciencias sociales sobre “el problema ético”.

La investigación cualitativa en el trabajo social tiene por orientación conocer para resolver los conflictos teóricos y prácticos asociados al área social. En este ámbito

la labor del investigador no es mecánica ni se caracteriza por implementar una receta del cómo conocer “el investigador no se limita a poner en práctica una serie de métodos o técnicas, sino que toma decisiones acerca del modo de investigar” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996) entonces, las decisiones que tome el investigador estarán definidas por las consideraciones éticas que este contenga, es por tanto que el investigador deberá decidir cuáles son los comportamientos correctos que desarrolle en el transcurso con la investigación.

En el trabajo de campo estas decisiones cobran especial sensibilidad pues el investigador se inserta en un mundo complejo “puede llegar a formar parte del entramado de relaciones que se dan en un contexto estudiado, desempeñando un papel en el mismo, participando y viéndose afectado por los conflictos que surgen en las relaciones interpersonales” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996)

En la investigación se refiere al problema ético cuando el investigador debe resolver sobre las decisiones que tomará en la investigación, comprendiendo que esta puede tener incidencia en los sujetos con los cuales se relaciona “el problema ético se plantea al investigador en forma de dilema acerca de lo que es correcto o incorrecto” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996)

Para guiar al investigador en esta toma de decisiones se han desarrollado por diferentes investigadores o instituciones de investigación social, una serie de principios básicos y códigos de ética “en nuestro ámbito más cercano, son los códigos elaborados por las asociaciones americana de antropología (A.A.A), investigación educativa (A.E.R.A), psicología (A.P.A) o sociología (A.S.A) los que han inspirado la propuesta ética para la investigación” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996)

En estos códigos encontramos los principios de:

- Contar con el consentimiento de los sujetos a ser investigados.

- Plantear la posibilidad del anonimato.
- Protección de la intimidad.
- Proponer la posibilidad de confidencialidad de los datos.
- Responsabilidad del investigador.
- Resguardo de los derechos, intereses y sensibilidad de los informantes.
- Posibilidad de dejar fuera de registros opiniones que estén fuera del ámbito de investigaciones o que vulneren los derechos o sensibilidades del informante.

Esta investigación se ha elaborado siguiendo estos principios, sin embargo en comprensión que estos códigos tienen un carácter generalista “La primera dificultad que encuentra el investigador cuando trata de acogerse a códigos y principios éticos es que resultan en exceso generalista” (Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996) por tanto en esta investigación se resuelve en conjunto con los informantes los siguientes principios:

- La investigación se realiza conforme al reglamento interno de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Bío-Bío.
- El investigador se rige bajo los principios de responsabilidad profesional el cual establece que al acceder información que dé cuenta de un hecho constitutivo de delito este deberá ser denunciado a las respectivas autoridades judiciales.
- La investigación se realiza con el consentimiento del directorio nacional de la Confederación Ránquil.
- La investigación se realiza con el consentimiento de los informantes.
- En los resultados de la investigación no se detalla la fuente de los discursos.
- La investigación será de acceso público.
- Se hará llegar una copia de la investigación a cada uno de los informantes.
- Se hará llegar una copia al directorio nacional de la Confederación Ránquil.

- Para la protección de la intimidad, se excluye de los análisis los datos personales que vulneren derechos y sensibilidades del informante.
- Se deja fuera de registro la información que pudiese generar conflictos en el interior de la organización.

CAPITULO V
PRESENTACION DE RESULTADO

5.1.-Presentación de resultados por categorías.

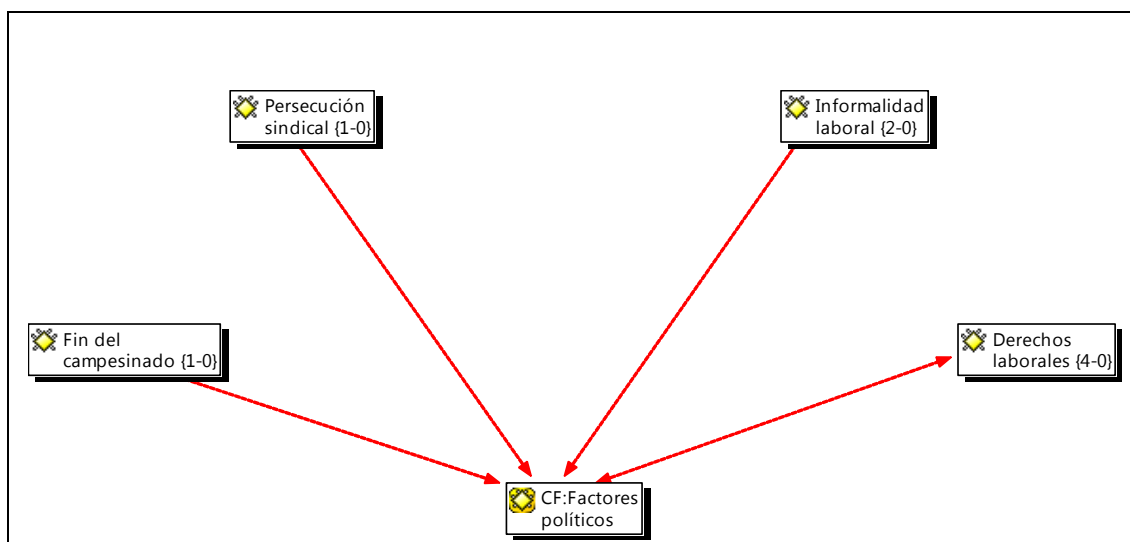
A continuación se procederá a exponer los resultados de las entrevistas realizadas a los socios de la Confederación Ranquil durante el mes de junio, octubre y noviembre del año 2012. El análisis se realiza de acuerdo a las categorías expuestas anteriormente.

5.2.-Categoría: Factores políticos.

Los factores políticos hacen referencia a aquello implicado en el entorno que rodea el quehacer de la Confederación Ranquil, ya sea de forma directa o indirecta, y que por tanto es ajeno a la propia voluntad de la organización, pero que influye en su desarrollo y especialmente en la participación sindical ya sea en términos generales y/o la expresión de casos particulares.

Para efecto de esta investigación en los factores políticos se observa aspectos relacionados con la política económica del país y su relación con la producción silvo-agropecuaria, vale mencionar, que se consideran los aspectos de la economía como el modelo agroexportador y los planes particulares implementados por instituciones especializadas para esta área que a su vez generan efecto con fenómenos como la precarización del trabajo y el fin del campesinado en sus formas tradicionales; otro aspecto que se considera dentro de esta categoría se encuentra la legislación laboral y las respectivas políticas sindicales expresadas en el Código del Trabajo considerando los derechos laborales, la persecución sindical y la informalidad laboral.

5.3.-Cuadro N°5: Mapa de la Categoría Factores Políticos



Fuente Elaboración propia análisis de las entrevistas software Atlas ti.

El presente mapa expone 4 sub-dimensiones que aparecen en torno a la categoría factores políticos, a continuación se procede a mostrar las expresiones verbales como las señalan los entrevistados, posteriormente se expondrá el análisis y la dimensión en la cual se enmarca.

5.4.- Dimensión: Legislación laboral.

Las sub-dimensiones derechos laborales, persecución sindical y informalidad laboral reconocidas en las entrevistas por los dirigentes de la Confederación Rancúil se comprenden bajo la dimensión legislación laboral, en cuanto estas son materia explícita del área del derecho laboral chileno y su instrumento el Código del Trabajo (2002), en efecto este hace referencia a las leyes que mandatan las relaciones laborales en el Artículo N°1 “las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias”

5.5.-Derechos Laborales.

Al referirnos a la sub-dimensión **Derechos Laborales**, para efecto de esta investigación se comprende como las normas y leyes que están orientadas a proteger a los trabajadores y sus sindicatos de los abusos por parte del empleador, para esto se parte de la visión de que el trabajador no está en igualdad de condiciones, por lo cual requiere de protección “en el derecho del trabajo se ha deducido como consecuencia lógica de ese hecho, que esa desigualdad hay que superarla mediante el amparo a la parte débil” (Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria, 2011)

En el capítulo N°III se señala que los derechos sindicales de los campesinos logran un gran estado de avance a finales de la década del 60 y principios de los 70 (Observatorio Laboral Chile, 2010) a raíz de la promulgación de la Ley de 16.625 conocida como la ley de sindicalización campesina, sin embargo con la denominada contra reforma y la proscripción de los derechos que resguardaba dicha ley, en la actualidad los sindicatos tienen una muy baja participación.

Con respecto a la sub-dimensión derechos laborales se extraen los siguientes discursos:

“nuestros objetivos al respecto tienen relación primero; con organizar a los trabajadores temporeros y temporeras de Chile, y segundo; poder lograr como digo yo, este ansiado proyecto de alcanzar la negociación colectiva integral”

(Luis Cáceres)

“Que le planteamos nosotros al empresariado, le dijimos mira: Nosotros estamos dispuesto a sentarnos a conversar con ustedes y avanzar en las conversaciones pero la posición de la Ranquil son dos o tres; una

es frenar el Estatuto del Temporero no, no se podía aprobar, si se aprobaba no había conversación, y otras dos eran la, la sindicalización automática, ósea negociación colectiva y sindicalización automática eran los dos puntos que nosotros planteábamos. El empresariado no tuvo de acuerdo con nosotros por tanto la mesa se rompió, no seguimos las conversaciones”

(Osvaldo Zúñiga)

En estos dos discursos se da cuenta del reconocimiento de los derechos laborales, expresados en la demanda de negociación colectiva y sindicalización automática. En el primero el informante pone énfasis en la demanda de “negociación colectiva integral” colocándolo como un objetivo prioritario, mientras que en el segundo el informante da cuenta de la importancia de estas subdimensiones que la colocan como exigencia de negociación ante el empresariado.

Los enunciados de los informantes expresan reiteradamente la demanda de negociación colectiva y sindicalización automática, comprendidos en esta investigación como derechos laborales, viene a ratificar las teorías de los movimientos sociales que señalan que las organizaciones sindicales entregan especial valoración a este tipo de derechos, debido a que estos son la materialización de las luchas que han dado los trabajadores. La organización sindical campesina de Colombia Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria (2011) sentencia que ha sido fruto de las luchas obreras a escala internacional y nacional la protección jurídica de los trabajadores en sus diferencias con los patrones.

Por otra parte, la consideración de los derechos laborales mencionados por los informantes como objetivos prioritarios; da cuenta en primera instancia que en base a la definición de organización presentada en el capítulo N° III de esta investigación, la cual señala que “la organización se desarrollan a partir del

principio de satisfacer una o varias necesidades que comparten los miembros de la asociación” (DAEFP, 2007; MAM, 2005; Zorrilla, 1993; Weber, 1930) es por tanto, la demanda de sindicalización automática una necesidad de la organización que viene dada a raíz de afrontar la crisis de participación y fortalecer los sindicatos, vale mencionar que en la actualidad la filiación es voluntaria “El derecho a sindicarse en los casos y formas que determine la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria” (Sindicato La Polar, 2012) y que por tanto en relación a los otros factores que más adelante se abordará, esta demanda es identificada por los informantes como elemento la crisis de participación.

5.6.-Persecución sindical.

La Persecución sindical es reconocida en el Código del Trabajo, esta hace referencia “a todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o trabajadores, hacia otro que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos (...) o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados” (Dirección del Trabajo, 2012)

A continuación se exponen dos discursos que ponen énfasis en la sub-dimensión persecución sindical.

“A poco andar el sindicato de San Vicente de taga... Tagua Tagua, en la Secta Región, en las Cabras particularmente, teníamos un sindicato de no mayor a cuarenta persona, con una directiva de tres personas, que hizo exactamente lo mismo, exactamente lo mismo, con una pelea inmensa, pelearon sobre los mil trabajadores, no logramos lo que se logro en Copiapó, y no por falta de orientación. Yo creo que allí tuvimos la participación directa de la Confederación, estuvimos incluso a perder nosotros el vehículo que tenemos como conf Confederación, porque nos hicieron una encerrona Carabineros, tratando de sacarnos del

conflicto, cayeron preso una cantidad no menor de sesenta compañeros.

(Luis Cáceres)

“Recuerdo que una vez fuimos apoyar a unos compañeros que se paralizaron en el manzanal de aquí la zona, y costo que se disidieran pararse, porque justo estaban en la temporada precisa cuando ellos se pararon que era, que era en el raleo, si tú te demorai una semana más en el raleo y la producción se te va, tiene que ser dentro del tiempo. Entonces una paralización en el momento preciso tu podi conseguir cosas, entonces allí, a le proponíamos a los trabajadores, que venian por años ganando 4.000 pesos, al día. Nosotros decíamos que era el momento que pidieran 5, cinco mil pesos diario, que eran mil pesos diario que era harta plata en el mes, no quisieron los trabajadores, dijeron que ellos querían 400 pesos más nomas, y como, no sé po, eso te demuestras que se conforma con super poco, si tu multiplicai 4 por 3 doce en los treinta día, eran doce mil peso lo que subían en el mes nomas, y lo lograron po, se los subieron al poco conversa, se logro en una negociación con el administrador del campo, de que le subía los 400 pesos. Eran 12 mil, se fueron, a medio día arreglaron la situación, se fueron contentos, gritaban como cuando le pegai a una mana de animales, de la felicidad que tenían por habían logrado doce mil pesos mensual más, 400 diarios. Entonces yo decía son súper baratos, se conforman con súper poco po, porque a su vez si ellos hubieran pedido 5 mil, hubieran dejado una base para la otra temporada de trabajo, ya dejaban un piso, pero no quisieron 400 pesos nomas. Entonces yo le decía la razón de cual, de por qué no era más, decían; “pero es que, yo quiero mantener el trabajo y no que después no me den trabajo por pedir mucho” así de esa manera es la wea nomas, del trabajador, como

que está resignado, a lo que le de el, el jefe, y sucede eso en terreno que uno lo comprueba”

(Víctor Yáñez)

En base a las opiniones vertidas por los dirigentes se puede constatar que la ilegalidad tipificada en el Código del Trabajo como acoso laboral es reconocida por ellos como persecución sindical, conceptualización importante si se trata de comprender las percepciones de los dirigentes a través de la connotación que le dan al lenguaje.

Por otra parte los dirigentes dan cuenta que la persecución sindical, el hostigamiento directo con la presión de la fuerza pública, o el miedo que se produce en los trabajadores relacionarse con un sindicato y quedar expuestos a ser excluido de los trabajos de temporada influye directamente en la participación dentro de los sindicatos.

Esta sub-dimensión muestra un escenario adverso para la participación sindical, así es que la persecución sindical es condenada en los principios de libertad sindical de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo. “sin la existencia de una autentica libertad sindical no es posible concebir la consagración de los derechos económicos y sociales, siendo una amenaza para la paz y la armonía universal” (Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria, 2011).

Pizzeta (2009) junto con señalar que la fuerza de la organización viene dada por la acción y construcción colectiva, también hace referencia a los factores externos que generan una realidad determinada y concreta, en base a esta teoría, la persecución sindical es comprendida por los informantes como aquellas problemáticas, que viene desde afuera de la organización y que genera efectos que contribuyen a la crisis de participación.

5.7.-Informalidad Laboral.

El trabajo no regulado contiene la complejidad de ser difícil de definir debido a las diferentes formas en que se puede medir, en consideración de ello y para efecto de esta investigación, se considera como el trabajo no regulado y carente de leyes que le permitan a la persona obtener derechos como previsión social, seguridad y salario estable sometiéndolo a una situación de precariedad entendida como “aquel fenómeno que, dentro de empleos mal remunerado, sumerge a los trabajadores en la inseguridad constante en torno a la continuidad del empleo, a la sobrevivencia ante el despido y a la manutención al término de la vida laboral” (Acevedo Rodríguez, 2008)

A continuación se pasa a exponer los discursos extraídos de las entrevistas que expresan esta sub-dimensión o fenómeno afecta el desarrollo de la Confederación Ranquil.

“También hay una situación, que, sobre todo en la Quinta, Secta región, que tienen que relación con un trabajo informal mas allá de los temporeros, que tiene que ver con la gente que una vez terminada la, laaa cómo se llama, eee la temporada, estos se dedican hacer trabajo de temporeros, pero prácticamente clandestino, que son las compañeras que parten nueces, por ejemplo, y que parten nueces en sus casas. Por tanto no tienen ninguna situación de previsión, no hay ninguna situación a Ellas, que le pueda allí, a ellas proyectarse en el tiempo como trabajadores, porque son trabajadores clandestinos, les pagan solamente el kilo, y es más, no trabajan ellas única y exclusivamente sino que trabaja el grupo familiar para poder tener la subsistencia”

(Luis Cáceres)

“Yo provengo de una provincia en de donde hay arto temporero, y, el otro día por ejemplo conversaba con una dirigente, y ella me decía que ella trabajaba, ponte tu, en los tomates. Y en ese sector los tomates no se exportan po hueón, sino que es para el consumo nacional, pero aun así, ella me decía que los tenían sin contratos, las condiciones eh, laborales paupérrimas, sin agua, sin baños y, y ellos sacaban a pago noventa, cien lucas mensuales por hueón, te das cuenta, incluso en algunos lugares un poco mas y en algunos lugares un poco menos”

(José Hidalgo)

El discurso del primer informante hace referencia que existe una base de trabajadoras que se dedica a la labor que consiste en partir nueces, esta forma de trabajo se asemeja bastante a la teoría de dirección científica de Taylor que propone que la empresa debe descomponer los puestos de trabajos para logra el mayor ahorro posible (MAM, 2005)

Por otra parte, se puede evidenciar que estas trabajadores son parte de una cadena productiva que se dedica a la manufactura de las nueces, entregándole valor agregado para su comercialización en el mercado interno y externo, pero que no goza de los más mínimos derechos laborales y que por tanto está siendo explotadas coincidiendo con la tesis del Movimiento dos Pequeños Agricultores (2011) que señala que en el sistema capitalista los trabajadores solo se le paga una parte reducida de su salario, lo que afecta la calidad de vida de estas trabajadoras como también negando la posibilidad de un contrato que regule su situación y por tanto la participación en los sindicatos.

Además, la informalidad laboral a la que hacen alusión los dos informantes expresan el problema de los trabajadores asalariados agrícolas, quienes solo tienen trabajo en temporadas cortas, debiendo buscar fuentes de trabajo

irregulares en otras áreas. Los estudios realizados por el Observatorio Laboral Chile (2010) da cuenta que el empleo temporal en la época invernal representaba cerca del 50% del total del empleo del sector, mientras en la temporada estival alcanza casi el 70% de los empleo, así se comprende que los asalariados agrícolas (sujeto que busca organizar la Confederación Ranquil) son el sector más desposeído en Chile debido a los problemas que presentan con trabajar en bases a temporadas de cosechas que duran en promedio 4 meses al año, situación provoca que los trabajadores no puedan cotizar en el sistema de AFP, ni de participar en los sindicatos.

La informalidad laboral que presentan los informantes también se expresa en la precarización del trabajo de los asalariados agrícolas y concuerdan con las estadísticas de la Casen (2010) que señalan que la pobreza rural aumentó al 12,9%, esto significa para la organización un gran desafío, pero a la vez se coloca en la imposibilidad de que las personas afiliadas puedan cotizar con el pago de una cuota que vaya para las finanzas de la organización.

5.8.-Fin del campesinado.

Se le denomina fin del campesinado a los cambios profundos que están ocurriendo en la estructura laboral de la población campesina, esto a consecuencia del proyecto de agricultura neoliberal que promueve la industrialización del campo a través de la instauración del mono cultivos (Da Silva, 2012) la privatización de la semilla, la promoción del mercado internacional, etc. En consecuencia el campesinado pierde sus formas tradiciones de propiedad y trabajo y se proletariza trabajando en la agroindustria u otro tipo de trabajo.

A continuación se expone un discursos que dan cuenta de esta situación en base a sus experiencias como dirigente en la comuna de San Felipe.

“Hay toda vía gente que son pequeños productores que tienen de tres, ósea perdón, de 6 hectáreas hacia abajo, pero que muchas veces ellos están obligado ha convertirse en trabajadores asalariados, porque lo que producen no tiene mercado, no tiene precios ya, porque lo absorbe la gran empresa agrícola que prácticamente lo poco y nada que ellos pudieran producir lo tienen que vender a lo que, el, el, el precio lo ponen la gran empresa, por tanto lo absorbe, entonces no es ninguna solución al respecto, y nosotros debiéramos tender entonces a organizar los sindicatos de pequeños y medianos productores del campos, en la perspectiva, incluso, de buscar el trabajo cooperativo, donde se pudiera, agrupados en cooperativas, el tipo de comercialización para el, para, paraa vender sus productos para el consumidor directamente”

(Luis Cáceres)

En esta cita se puede evidencia que los pequeños productores pasan por una crisis donde no pueden vender sus productos debido a los bajos precios que son cotizados por las grandes empresas, en base a esta situación irregular estos pequeños productores deben migrar hacia la faenas recolectoras para optar por trabajos mejor remunerado, esta situación produce la pérdida de la producción como campesino pequeño agricultor, perdiendo así también la posibilidad de organizarse en tal condición, afectando la participación en los sindicatos de este tipo.

Con este discurso se evidencia los elemento relacionados con la política económica implementada en Chile a partir de la dictadura militar, la contra reforma agraria y la instauración del modelo agro exportador, las cuales han generado un escenario de gran crecimiento económico para la agroindustria “las exportaciones del sector silvoagropecuario aumentaron de 1.842.431 millones de pesos el año 2003 a 2.524.115 millones de pesos el año 2009” (Observatorio

Laboral Chile, 2010) pero de pobreza para los campesinos, tal como se señalaba anteriormente sobre el aumento de la pobreza a un 12,9%. Así se puede considerar que en la inestabilidad para los pequeños productores o la misma posibilidad de desaparecer como tal, ha generado una coyuntura en la cual y en base a las teorías expuestas en el Capítulo N°III ha afectado el desarrollo de los campesinados en todas sus dimensiones incluidas la participación en organizaciones

5.9. Resumen categoría factores políticos.

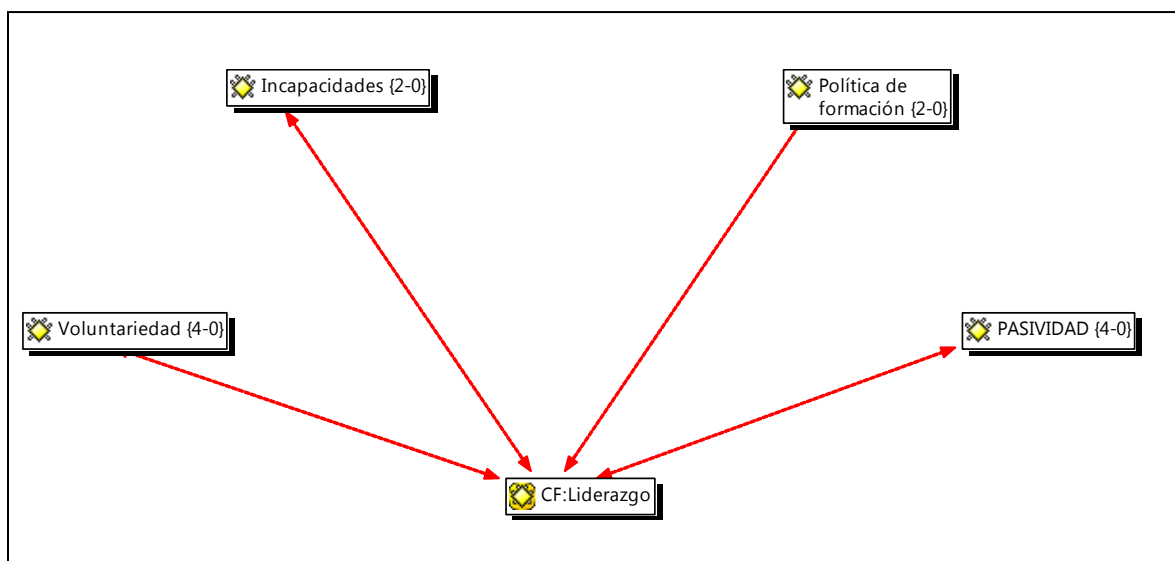
En análisis de los factores políticos en este capítulo han dado cuenta de que los informantes perciben que las sub-dimensiones de la legislación laboral y política económica se encuentran presente en la crisis de participación en los fenómenos como los derechos laborales en base a la ausencia de estos y en la demanda de negociación colectiva y sindicalización automática, además de constatar que la persecución sindical, la informalidad laboral y el fin del campesinado han afectado significativamente en la crisis de participación, análisis ya realizado.

5.10.-Categoría: Liderazgo

El liderazgo comprendido como la capacidad de conducción de la organización, plantea las dimensiones desempeños y habilidades como forma de evaluación del rol que han jugado los dirigentes en las problemáticas presentes en la Confederación Ranquil.

El cuadro N°6 Mapa de la Categorías Liderazgo muestra al centro la categoría Liderazgo y alrededor de ella las sub-dimensiones Voluntariedad, incapacidades, política de formación y pasividad, conceptos atribuidos a las opiniones entregadas por los socios de la Confederación Ranquil

5.11.-Cuadro N°6: Mapa de la Categoría Liderazgo.



Fuente Elaboración propia análisis de las entrevistas software Atlas ti.

5.12.-Dimensión: Desempeño.

Esta dimensión tiene relación con la actitud que han tomado los dirigentes en el cumplimiento de los objetivos propuesto por la organización, así en las opiniones entregada por los dirigentes se evidencia las sub-dimensiones pasividad y

voluntariedad como elementos que ya sea de forma negativo o positiva están presentes en la en la crisis de participación por la cual pasa la Confederación Ranquil.

El MST (2010) ocupa para definir el concepto desempeño en los movimientos sociales bajo la denominación de militante “La actuación de los militantes es fundamental para el sustento y continuidad de todos los aspectos del trabajo de base, cuantos más militantes forje una organización, mayor capacidad de movilización, de lucha y de formación adquiere” (Bogo, 2009), en consideración de ello, es que se toma este concepto para el análisis posterior.

A continuación se procede a exponer los discursos donde los dirigentes entrevistados aluden de forma directa estas sub-dimensiones.

5.13.-Pasividad.

Para efecto de esta investigación se une la definición de espontaneísta, presentada en el Capítulo N°III a la sub-dimensión pasividad, por tanto se considera esta sub-dimensión es reconocida como la actitud de aquella persona que no le gusta la participar en planificación ni ningún tipo de orden metodológico asumiendo una actitud pasiva y a los militantes que mantienen una actitud no participativa, sometiéndose sin expresar opinión a la voluntad definida por la mayoría (MST, 2007)

Para efectos de esta investigación se busca conocer si esta actitud se encuentra presente en los líderes en cuanto a la soluciones de los problemas o necesidades que presentan los campesinos en sus sindicatos o lugares de trabajos.

A continuación se presentan los discursos en los cuales se hace evidente esta sub-dimensiones.

“La verdad es que se ha hecho un trabajo, yo diría regular, que no está a la altura de las necesidades del conjunto de la Confederación, por tanto creo yo que hay una suerte de dejación de responsabilidades, ah, porque nosotros si bien es cierto tenemos once dirigentes como tú dices, pero no todos asumen la responsabilidad después de ser elegido”

(Luis Cáceres)

“Siempre hemos tenido parece problema con los directorios de la Confederación, no todos participan de la misma forma, no todos trabajan de la misma forma, pero es un problema”

(Osvaldo Zúñiga)

El problema de la pasividad definido anteriormente es expresado por los informantes demostrando que especialmente en el directorio nacional, existen dirigente que no asumen una actitud que este a la altura de las necesidades, por tanto esta situación es percibida como parte de los elementos que configuran la crisis de participación sindical presente en la organización.

En la propuesta teórica de los elementos que componen la organización como lo es la Confederación Ranquil que ha elaborado el MST (2010) pone énfasis en la actitud de los militantes “El militante adquiere un nivel de entendimiento (...) por lo cual pone esta experiencia al servicio del pueblo buscando despertar y contagiar a los demás, es un organizador de las luchas cotidiana de las personas” (Bogo, 2009) así una organización que no cuente con militantes que entiendan el proceso político y las necesidades de las personas determinan un complejo escenario para la organización, manteniendo el estado de crisis.

Por otra parte, la constatación que hacen los informantes de la pasividad de los miembros del directorio nacional debe ser considerada a raíz los elementos que son expuestos en el cuadro N°3 Fuerza de la Organización, que coloca al centro de la organización el concepto construcción colectiva, en efecto las teorías de los movimientos sociales son enfáticas en sentenciar que el liderazgo en este tipo de organización está determinado en la medida que este se ejerza de forma colectiva, activa y representativa “el líder se caracteriza por encontrarse en situaciones concreta en medio de la masa tomando la iniciativa, aportando sugerencias, demostrando determinación y coraje, él o ella accede a más información que las demás personas de su grupo y comprende más rápido los conflictos por lo que están pasando, tiene la capacidad de decir públicamente lo que otros sienten pero no pueden o se atreven a decir” (MST, 2007) así es que se comprende que la enunciación de esta sub-dimensión por parte de los informantes, viene dada como elemento de la crisis de participación.

5.14.-Voluntariedad.

La sub-dimensión voluntariedad hace referencia a una serie de conceptos utilizados para describir las actitudes de los militantes, para efecto de esta investigación, se considera voluntariedad a aquellas conductas positivas o negativas que son identificadas por los informantes como elementos de la crisis de participación, de esta manera se considera voluntariedad las actitudes personalista, individualista y también a las buena disposición que toman los dirigentes en la búsqueda de las soluciones de las problemáticas presentes en todos los niveles de la Confederación Ranquil,

A continuación se procede a exponer los discursos que dan cuenta de la voluntariedad que toman algunos dirigentes en determinados sindicatos.

“yo creo que en este último tiempo ha mejorado, ha mejorado bastante asumiendo la responsabilidad que les corresponde a los dirigentes. La Federación Espiga del Choapa por ejemplo, ellos renovaron su directorio hace poco tiempo, unos tres meses atrás sin estar yendo para allá, ósea se dieron cuenta que su directorio se había vencido, no tenía vigencia y se dispusieron a renovar el directorio, y no solo ha renovar el directorio sino a optar por el sindicalismo”

(Osvaldo Zúñiga)

“Pero yo, lo que me voy dando cuenta y viendo; es que los dirigente de la Confederación de las diferentes estructuras se han ido formando al calor de la lucha y de la tarea política, yo creo que el proceso de la Cut, el proceso movilizadores de los estudiantes no hemos estado ajeno a eso y hay una autoformación. Creo que es un proceso que ni siquiera uno se da cuenta, hay que estar viviéndolo para, permanente para darse cuenta que los dirigente si se van formando políticamente, teniendo opinión política y elevando su nivel de conciencia de acuerdo a la problemática que se está debatiendo en en el país, es lo que me he dado cuenta en, en este, este año, es que se ha dado mucho eso, ósea los dirigentes están empapado, están informados de lo que está sucediendo y eso les permite elevar su conciencia de clases”

(Osvaldo Zúñiga)

La revisión de estas dos discursos dejan de manifiesto que se reconoce estas cualidades en algunos dirigentes de base de la Confederación Ranquil, sin embargo esto solo se da en casos particulares, pues la representación de esta sub-dimensión no se da de forma general y no se presenta la opinión de los otros dirigentes entrevistados.

Una actitud voluntariosa por parte de un militante se podría expresar cuando estos son capaces de “encontrarse en situaciones concreta en medio de la masa tomando la iniciativa, aportando sugerencias, demostrando determinación y coraje” (MST, 2007), así los enunciados efectivamente convergen con la definición, ahora bien, el informante le entrega una valoración a las actitudes que han tomado los dirigentes de los sindicatos mencionados, dando cuenta de que esto es un elemento positivo.

5.15.- Dimensión: Habilidades.

El análisis de las sub-dimensiones **políticas de formación y incapacidad de los dirigentes** constata que dentro de la crisis de participación de la Confederación Ranquil se suma la dimensión habilidades, esta hace referencia a los elementos político-técnico que debiese estar presente en los socios y especialmente en los dirigentes de la Confederación Ranquil, el MST (2010) señala que dentro de los elementos que debe caracterizar la actuación de los militantes es fundamental para el sustento y continuidad de todos los aspectos del trabajo de base, cuantos más militantes forje una organización, mayor capacidad de movilización, de lucha y de formación adquiere.

5.16.- Política de Formación.

La sub-dimensión política de formación hace referencia a la comprensión que tienen los dirigentes, en cuanto a la ausencia de líderes militante que tengan las capacidades para afrontar los desafíos que la organización presenta, así como también los esfuerzos realizado por la organización para implementar una política de formación que venga en el sentido formativo.

A continuación se conocerá la manera en que los dirigentes comprenden esta sub-dimensión.

“De los socios, los socios de las bases, los socios de los sindicatos bases. ehh en todas las áreas, yo creo que campesinados, los sindicatos de campesinos agricultores han logrado avanzar un poco más, en mayor en comprensión y los trabajadores de empresas están bastante limitados toda vía con, con el tema de la Confederación, y los trabajadores asalariados agrícolas, teniendo la problemática muy clara, le impide la participación el miedo a la sindical, a la persecución sindical que hay toda vía en las empresas de las empresas agrícolas, por allí se va disminuyendo la participación en la Confederación, em, la mayor comprensión”

(Osvaldo Zúñiga)

“Eso se debe fundamentalmente a dos cuestiones: primero yo creo que hay una escases de cuadros con la capacidad y el conocimiento de lo que significa hoy día de organizar a los trabajadores del campo, ya. Eso tiene que ver un poco con la falta de cuadro, con la falta de integración de los propios campesinos a la organización”

(Luis Cáceres)

Los dos informantes concuerdan que existe una escasa capacidad de formar militante en la organización para que den conducción a los sindicatos y/o comprendan la situación en las que están y opten por la organización. Esta falta de militante provoca que la conducción se realice sin conocer profundamente las condiciones en que se hace, lo que a la vez provoca problemas en los socios de bases, en la consecución de objetivos, y por tanto agudiza el problema de participación.

La formación es importante para la organización en cuanto esta se refiere a que todos los militantes, y en especial los dirigentes, deben dominar los principios organizativos del movimiento incorporándolos a la praxis política. Para ello y para la comprensión de la realidad, sus cambios e historia debe dedicar al estudio de forma constante. Elaborando en forma conjunta con la base la estrategia colectiva a utilizar para transformar esa realidad (MST, 2007) no obstante, tal como Perrow (1993) critica la tesis de organización de Weber, la forma ideal de organización nunca se dan en la práctica, situación que dan cuenta los informantes en sus discursos.

Por otra parte, el MST (2010) señala que el dirigente o referente es aquella persona que conteniendo todos los elementos constitutivos del militante logrando un nivel de desarrollo intelectual, y también de experiencias prácticas que permite que asuma responsabilidades y funciones mayores en la organización, por tanto una organización que no forma nuevos militantes con capacidades de liderazgo inevitablemente va limitando su desarrollo, además la falta de formación política lleva a la Confederación Ranquil a no superar el estado base, vale recordar que esta está constituida por personas que superaron la condición de sometimiento con la toma de conciencia, dentro de ella se da una variedad de capacidades y dificultades para el entendimiento de la realidad inmediata y general, así sin la firmeza ideológica, los principios y la claridad política, la organización mantiene el estado de crisis de participación.

5.17.-Incapacidades.

La sub-dimensión incapacidades hace referencia a los problemas que afrontan los dirigentes en cuanto a tener las herramientas necesarias para desarrollar sus actividades de la forma correcta, esta dimensión además considera la capacidad de autocrítica que deben tener los dirigentes en base a conocer sus propias limitaciones y por tanto orientándose para la solución de ellas.

A continuación se presentan los discursos donde se evidencia que la sub-dimensión incapacidades.

“Si yo tuviera que hacer un análisis crudo de cómo está el tema, hacia abajo digamos, hacia nuestras bases, yo diría que eeh tenemos algunos problemas, ya, y básicamente esos problemas tienen mucho que ver con la incomprensión y la, dije incomprensión, y la falta de formación política de los dirigentes de bases para el desarrollo de su trabajo en las bases, allí hay un problema que tenemos y que hemos tenido siempre y esperamos mejorarla.”

(José Hidalgo)

“no siempre uno se encuentra con los mejores cuadros, y cuando digo esto, lo digo no excluyéndome, yo me incluyo, ya, y eso pasa siempre. Hay una escases de cuadros para que tengan una responsabilidad política en la Confederación tremenda”

(José Hidalgo)

La percepción que tiene el informante sobre las incapacidades que se presentan en los socios de la Confederación, da cuenta que existe una falta de militantes que entiendan los problema por los que pasa la organización y la *masa* en general, esta opinión converge con la tesis que plantea que “el principal instrumento de su actuación política es la firmeza ideológica y los principios, la claridad política para relacionarse con otras fuerzas y organizaciones” (MST, 2007), ésta sub-dimensión tiene estrecha relación con la categoría anterior (política de formación) pero acá los enuncias se centran mayormente en las incapacidades propias de los militante en entendimiento y posibilidades de saber hacer para la solución de la crisis de participación.

Es importante señalar que tomando los discursos de los informantes, la teoría del enfoque empresarial que propone que la dirección de la organización queda en manos de los expertos (MAM, 2005) no aplica a este tipo de organización, constatando además, que los militantes que actualmente conducen la organización no cuentan con las capacidades para ejercer los elementos de control, división del trabajo y reconocimiento del medio externo que señalaba los principios de dirección científica de Taylor, de esta manera son las incapacidades de los militantes las que también son consideradas como elementos de la crisis de participación.

5.18.- Resumen categorías liderazgo.

La categoría liderazgo planteada por los informantes en los discursos hacen directa alusión que las sub-dimensión pasividad y voluntariedad son elementos que se presentan en la crisis de participación, en cuanto son actitudes que van determinando el desempeño de los militantes en el trabajo por la consecución de objetivos y los esfuerzos por afrontar la crisis de participación.

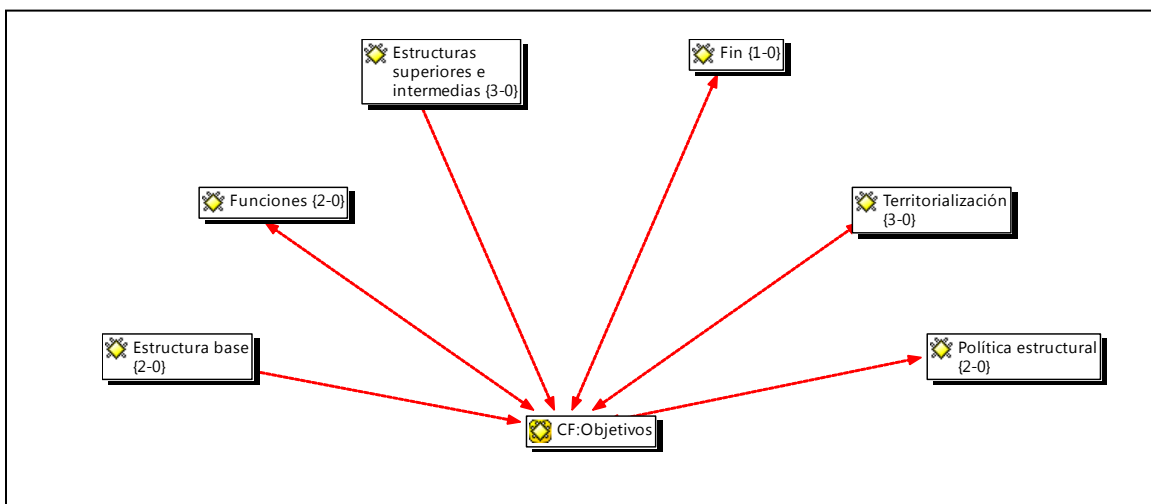
En ámbito similar, se evidencia que las habilidades de los militantes son limitadas a raíz de la ausencia de capacidades de los dirigentes y los socios, tanto para el ejercicio del liderazgo como para la comprensión de sus propias problemáticas. Este problema se mantiene debido a la falta de una política de formación profunda y orientada a la solución de las dificultades, fenómeno que determinan las crisis de participación.

5.19.-Categoría Objetivos.

La categoría objetivo se considera como “lo que realmente guía las decisiones, orienta las actividades y los procesos hacia un fin específico” (MAM, 2005) por lo tanto en esta investigación se aborda la valoración que le dan los socios las acciones que realiza la Confederación Ranquil para suplir las necesidades que tienen, esta considera como sub-dimensión el objetivo en su carácter, sus funciones, fin y relación con la estructura.

En la siguiente figura se registran las sub-dimensiones identificadas en el análisis de las entrevistas considerándola como categoría los Objetivos, así se puede evidenciar la manera en que perciben los socios los objetivos de la organización en el problema de crisis de participación.

5.20.-Cuadro N°7: Mapa de la Categoría Objetivo



Fuente Elaboración propia análisis de las entrevistas software Atlas ti.

5.21.-Dimensión: Objetivo según Estructura.

Esta dimensión hace referencia a la forma en cómo los socios comprender a la estructura de donde se debe impulsar la concreción de los objetivos, es por ello que encontramos como sub-dimensión a la; **estructura base** comprendida como la parte de la organización que corresponde a los sindicatos, y a la **estructura**

superior e intermedia que corresponde a las federaciones, sindicatos nacionales y directorio nacional.

5.22.-Estructura Base.

La sub-dimensión estructura base se refiere específicamente a los sindicatos bases, y la manera en que estos tienen relevancia en los objetivos de la Confederación Ranquil.

A continuación se analizará las opiniones entregadas por los dirigentes entrevistados.

“es como organizar a los trabajadores campesinos y temporero de Chile, es en función de los sindicatos comunales, en la perspectiva, digamos, de poder llegar a los y llanamente, a la negociación colectiva del sector”

(Luis Cáceres)

“Entonces definitivamente el lograr organizar los sindicatos de temporeros en el punto de vista comunal, nos puede permitir conseguir esos dos objetivos, son centrales esos dos objetivos. Eso significa que la proyección de la Confederación como tal, debería estar centrada en la organización de los trabajadores del campo, pero particularmente de los asalariados, los asalariados por supuesto son; los temporeros y temporeras”

(Luis Cáceres)

El informante señala que los objetivos de la Confederación Ranquil deben estar orientados a trabajar desde los sindicatos comunales o estructuras bases, agrega que es desde estas estructuras donde se pueden ligar a los temporeros y

presionar para cumplir con los objetivos de lograr la movilización colectiva como herramienta de lucha. Esta percepción coincide con la tercera categoría propuesta por MAM (2005) la cual señala el objetivo busca el logro de cierto resultado o una determinada acción hacia fuera.

Por otra parte, los discursos coinciden con el ejercicio de un análisis de las problemáticas que viven los trabajadores agrícolas, proponiendo que para ir en camino de su organización se debe potenciar los sindicatos comunales, esto convergen con la tesis del MST (2010) que señala que no existe un método único y no existe un método eterno, por esto sólo se puede comprender que se realiza permanentemente el estudio de la realidad y del movimiento que hay en cada problema y en cada decisión política, siento entonces el problema de la definición de la estructura un elemento de la crisis de participación.

5.23.-Estructuras superiores e intermedias.

Para efecto del análisis, la sub-dimensión estructuras superiores e intermedia se refiere a las federaciones y directorio nacional de la Confederación Ranquil.

A continuación se procede analizar las opiniones entregadas por uno de los informantes.

“El sindicato nacional puede tener delegado en distintas partes del país, puede tener dirigentes, no es una cuestión estática, nosotros lamentablemente la vemos como muy estática, pero el sindicato nacional tendría que ser una herramienta muy ágil, muy movable donde está la faena, es una organización que se puede adecuar muy bien a las necesidades del trabajador agrícola de temporada.”

(Osvaldo Zúñiga)

“En algún momento tuvimos el error de no valorar las federaciones, entonces yo principalmente trate de instalar y defendí es que la

federación tiene que funcionar, tiene que ser una herramienta una parte de la Confederación importante”

Oswaldo Zuñiga

En cuanto a la comprensión de las estructuras intermedia y nacional, el informante percibe que la herramienta que debe ocupar la Confederación Ranquil debe estar centrada en la figura del sindicato nacional y de las federaciones, pues según señala; estos tienen la capacidad de ser una herramienta muy ágil que se puede adecuar a las necesidades de los trabajadores. Sentencia que estas estructuras han sido activadas gracias a los esfuerzos que ha desempeñado en su rol de presidente.

En las últimas dos sub-dimensiones analizadas se encuentra uno de los análisis teóricos que comprenden la complejidad de la discusión con respecto a los objetivos y estructuras, vale recordar que el objetivo y la estructura contienen una relación dada por factores que colocan el objetivo de la organización en desarrollo, en proceso y estructura “Existen actividades en la organización que están directamente encaminadas al objetivo y otra que lo sirven de manera mediata” (MAM, 2005). En el caso particular de estos dos discursos, se puede evidencia como existen visiones diferentes de los dos informantes en cuando a la propuesta de cuál es la estructura de donde se debe buscar la concreción de objetivo, en este caso nos encontramos con un conflicto de objetivo (MAM, 2005) considerando que la definición de la estructura se diferencia entre los dos informantes, elemento que da cuenta de una problemática que tiene relación con la crisis de participación.

5.24.-Dimensión: Carácter del Objetivo.

El Carácter del Objetivo tiene relación con las motivaciones que guían las acciones de la organización pero que no necesariamente está expresada en el estatuto o reglamento de la organización (MAM, 2005). En este sentido

encontramos a el **fin**, el cual a diferencia del objetivo que “se habla como algo a que se aspira y que tal vez será alcanzado un día, en tanto que un fin es algo que se cumple continuamente y, que por tanto, una prestación continuada” (MAM, 2005) y encontramos a las **funciones** “se entiende por función de una organización su acción dentro del sistema de la sociedad que la abarca, o sea, la contribución que presta aquella a una situación determinada, considerada como deseable y fijada como norma para el observador de dicho sistema” MAM (2005). Todo esto constituye la dimensión Carácter del Objetivo.

5.25.-Funciones.

La sub-dimensión funciones comprende aquellas actividades y logros que desarrolla la organización en el proceso cotidiano en el desarrollo general de las temáticas que aborda. A continuación se procede a conocer las citas de las entrevista planteada por los dirigentes.

“tenemos que ir a donde están los trabajadores temporeros, y a plantear cuestiones reivindicativas y también políticas, porque no se trata aquí de organizar a los trabajadores única y exclusivamente por la situación reivindicativa, sino que acá hay un asunto que es principal, que tiene que ver con el Modelo, que hoy día actualmente existe, y es el modelo que no permite la sindicalización de los trabajadores, por tanto hay que pelear en esas dos parte; primero pelear por convencer a los trabajadores que es necesario organizarse para pelear por esas dos situaciones, vale decir por sus reivindicaciones y por cambiar el modelo económico.”

(Luis Cáceres)

“Un deseo tremendo de, en esta misma presentación que hacían los compañeros, de ver su origen, y eso me gusto mucho de que ellos empiecen ya a formar una organización indígena buscando sus

apellidos, buscando su origen, y hay una zona de mucho petroglifo y también tratando de interpretar los dibujos que hay en las rocas allí mismo en la zona, en la cordillera de la Provincia del Choapa. Cuestión que no estaba sucediendo hace un tiempo atrás, yo creo que son señales de que la Confederación va a empezar a buscar su origen, su identidad, los socios de la Confederación. Y el hecho de que se vayan a reconocer indígenas, mucha gente allí, le va a dar mayor fuerza para la lucha, están muy atentos de lo que está pasando con los Mapuche también, me daba cuenta yo, que ellos han ido viendo que los mapuche luchan más que ellos, dicen: “como ellos luchan y nosotros no” bueno eso se va ir dando en los distintos.”

(Osvaldo Zúñiga)

Las opiniones entregadas por los dos dirigentes expresan que en cuanto a las funciones la Confederación Ranquil debe contribuir a realizar aportes en temas políticos de fondos y en elementos de identidad campesina. El primer informante asevera que la Confederación Ranquil no solo debe luchar por logros reivindicativos, sino que también en hacer cambios profundos al modelo, por otra parte el segundo informante señala que al alero de la lucha campesinas se logrado que los socios busquen su propia identidad.

Se puede concluir en cuanto a las funciones de la Confederación Ranquil no existe mayor consideración por parte de los informantes como elemento que determine en alguna manera el problema de crisis de participación, sino mas bien las funciones colocan a la organización en una posición favorable que dinamizan el trabajo de esta.

5.26.-Fin.

La sub-dimensión fin hace referencia al cumplimiento del objetivo general de la organización, para efecto de esta investigación, se aborda con el sentido si esto

es considerado por los dirigentes de la Confederación Ranquil en el problema de investigación.

A continuación se analiza los discursos de uno de los informantes.

“Cuando la Cut llega a la mesa con la C,T,C? la Confederación de Productores, de producción del Comercio o algo así, me acuerdo que fue muy criticado por sectores políticos en el país y también gente del interior de la Cut, nosotros en esa instancia nos encontramos con la C.N.A no con la S.N.A con la Sociedad Nacional de Agricultura, y fuimos los dos el compañero Figueroa por la Cut siendo dirigente de la Ranquil también pero él iba en representación de la Cut y yo como presidente de la Confederación Ranquil. Que le planteamos nosotros al empresariado, le dijimos mira “nosotros estamos dispuesto a sentarnos a conversar con ustedes y avanzar en las conversaciones pero la posición de la Ranquil son dos o tres; una es frenar el Estatuto del Temporero no, no se podía aprobar, si se aprobaba no había conversación, y otras dos eran la, la sindicalización automática, ósea negociación colectiva y sindicalización automática” eran los dos puntos que nosotros planteábamos. El empresariado no tuvo de acuerdo con nosotros por tanto la mesa se rompió, no seguimos las conversaciones”

(Osvaldo Zúñiga)

El discurso analizado en la entrevista da cuenta de los esfuerzos realizados por el Directorio Nacional para detener las propuestas generada por el Ministerio del Trabajo que busca instaurar el Estatuto del Temporero, propuesta que es rechazada por la Centra Unitaria de Trabajadores y la Confederación Ranquil. Esto da cuenta que, comprendiendo que el fin “se cumple continuamente y, por tanto, una prestación continuada” (MAM, 2005) La Confederación Ranquil, y especialmente su directorio nacional realizan los esfuerzos para proteger los

intereses de la masas de trabajadores agrícolas, como consecuencia se puede señalar que en esta área de desarrollo de la organización se evidencia que no constituye mayormente parte del problema de crisis de participación sindical.

5.27.-Dimensión: Direccionalidad de los objetivos

Esta dimensión se comprende como la orientación hacia donde debe plantearse los objetivo, en el sentido del cómo se logra cumplir las metas propuesta, así es que encontramos como sub-dimensión al concepto **territorialización** que significa orientar el trabajo hacia las bases, y al concepto **política estructural** comprendida como enfocar las acciones hacia el terreno político nacional e internacional

5.28.-Territorialización

La sub-dimensión denominada como territorialización, aparece en el transcurso del desarrollo de esta investigación a través de los planteamientos de los propios informantes, por tal es un elemento emergente que es incluye en el diseño de esta investigación. Este se refiere a la orientación que debe tomar los esfuerzos prioritarios de la Confederación Ranquil.

A continuación se pasa analizar los discursos entregados por los dirigentes.

“lo más importante es que la Confederación pueda interpretar la necesidad que tienen los trabajadores. Si nosotros decimos organizar, asíí en el aire sin conocer la problemáticas de los trabajadores del campo, de los asalariados particularmente, se nos hace muy difícil. Por tanto unas de las cuestiones fundamentales que debiera, y de hecho lo hace, pero nos falta mucho, que debiera de ser preocupación principal es bajar a donde los trabajadores están, vale decir, si queremos organizar a los pequeños y medianos productores tenemos que ir al campo, si queremos organizar a los trabajadores asalariados agrícolas,

a los temporeros, tenemos que ir a donde están los trabajadores temporeros”

(Luis Cáceres)

“lo otro que le puse mucho empeño en el trabajo; es que cada socio de los sindicatos sienta que él es “Ranquil” estaba la idea que la Ranquil era una casa en Santiago y que un par de dirigente en Santiago, no ha sido fácil, ha sido una tarea muy difícil pero cada visita que hago al sindicato, y que también los compañeros los otros compañeros que pueden salir, el caso del compañero Figueroa, el compañero Hidalgo, quién mas sale, la Sonia por allí también, vayan y digan “no, aquí la Ranquil son ustedes, no nosotros, nosotros somos una parte de la Ranquil, los dirigentes” ha costado eso pero en la Federación 27 de Abril, de allí de Buin últimamente lo asumió bastante, bastante bien esa tarea, algunos sindicatos de por allí de San Pedro también, donde hay más trayectoria de los dirigentes, dirigentes más antiguos, han ido viendo eso que la Ranquil son ellos, son la base del sindicato no es la estructura nacional, ni la casa que hay en Santiago. Por allí han sido, yo creo que son las dos cosas que más énfasis ha puesto.”

(Osvaldo Zúñiga)

Las opiniones entregadas por los informantes expresan de forma explícita que los esfuerzos de los elementos políticos de la Confederación Ranquil, deben ser recogidos desde la lucha que se dan en el mismo territorio. Agregan que los esfuerzos también tienen que estar enfocados a que todos los miembros del Directorio Nacional deben hacer sentir que todos los socios tomen la identidad de la Confederación Ranquil, sin embargo también se evidencia en los discursos que estos es considerados como una aspiración a la cual la organización debe llegar, por lo tanto se comprende que un anhelo es una falencia, y que por tanto esto afecta en la crisis de participación sindical.

5.29.-Política Estructural.

La sub-dimensión política estructural es un elemento emergente que aparece en con el trabajo de campo, este se refiere al área de desarrollo político de la Confederación Ranquil enfocado al quehacer en las instancias con carácter nacional e internacional. A continuación se presentan las opiniones entregadas por los dirigentes.

“lo otro es el trabajo internacional po, un trabajo que, en mi responsabilidad en la un poco en Confederación en la presidencia y las relaciones internacional, y allí también nosotros nos ha costado pero yo creo que somos unas de las organizaciones que, nacionales que el trabajo internacional lo ponemos donde debe estar, ósea el internacionalismo para un proceso de cambio de transformación es una parte importantísimos del trabajo, es valorar los gobiernos progresistas que hay, los gobiernos de izquierda, los gobiernos que están avanzando hacia el socialismo y también metiéndonos bastante en la problemáticas que se ha dado en estos procesos en Latinoamérica, cuando fue el golpe de estado en Honduras, unos de los líderes de allá Rafael Alegría estuvo la Confederación, lo acompañamos a una conferencia de prensa, hemos estado cerca, ahora en el caso de Paraguay exactamente igual, la Confederación ha estado muy comprometida con los proceso, con lo que está sucediendo en los otros hermanos pueblos”

(Osvaldo Zúñiga)

“Fue una pelea muy buena, que dejo la experiencia de que si nosotros llegamos a las organizaciones bases, podemos ampliar un poco el estándar de vida de los trabajadores, eso lo podemos hacer, pero hay otras cosas que impiden hacerlo, particularmente tiene que ver con la relación entre la dirección nacional y la base”

(Luis Cáceres)

Las percepciones entregadas por los dos informantes difieren en el contenido, pues una parte señala que los esfuerzos internacionales son necesarios para apoyar a los procesos de transformación llevados por los gobiernos progresistas de latino-américa, sin embargo también se reconoce que hay una complejidad en la relación entre la dirección nacional y la base.

El análisis de estos dos discursos pueden expresar dos percepciones de miembros que están convencidos del rol que deben jugar, esto puede ser considerado como un elemento positivo para el desarrollo de la Confederación Ranquil, sin embargo recordando la teoría que señala que no es tarea sencilla cuando los miembros están fuertemente identificados con sus roles y tienen sentido de pertenencia. Entonces se producen desviaciones de los objetivos mediatos” (MAM, 2005) y que por ello nos podemos encontrar encontramos con la excesiva burocratización, es que se considera como elemento que constituye la crisis de participación sindical de la Confederación Ranquil.

5.30.- Resumen categorías objetivos.

Resumiendo este apartado, se puede evidencia que se dan diferencias en las opiniones, en cuanto a definir cuál es la estructura que debe implementar los esfuerzos de la organización para la concreción de los objetivos, así es que los informantes le dan importancia a la estructuras bases reconociendo a los sindicatos comunales, no obstante también se recoge en los discursos que las estructuras superiores e intermedias, especialmente las federaciones son consideradas como estratégica.

En cuanto al carácter del objetivo, las sub-dimensiones fin y funciones son reconocida por los informantes como elementos que no generan mayor tensión en la crisis de participación.

Desde la dimensión “direccionalidad de los objetivos” se incluyen como elementos emergentes las sub-dimensiones territorialización y política estructural, el primer concepto es considerado por los informantes como una necesidad de llevar el trabajo de la organización hacia el territorio, y el segundo concepto es identificado como la importancia del trabajo internacional, sub-dimensiones que dan cuenta de conflictos de objetivos presente en la organización.

CAPITULO VI
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

6.1-Conclusiones del primer objetivo específico.

Al finalizar el análisis de las dimensiones de la categoría “factores político” se concluye en base al primer objetivo “Conocer la significación que le dan los socios a los factores políticos que están presente en la crisis de participación de la Confederación Ranquil” los siguientes postulados:

1. Los socios de la Confederación Ranquil le atribuyen especial importancia a los factores políticos en la crisis de participación por la cual pasan los sindicatos de la organización campesina, identificados en el cuadro de categoría de esta investigación, esto se evidencia en que los informantes los ponen énfasis verbal en los discursos sobre las sub-dimensiones del mapa de categorías.
2. A través del análisis de los discursos de los informantes se hace evidente que actualmente los derechos laborales comprendidos en la legislación laboral que rige el funcionamiento de los sindicatos y establece los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios, no satisface las necesidades de sindicalización automática y derecho a la negociación colectiva, contraviniendo los derechos establecidos internacionalmente en la Organización Internacional del Trabajo, como el derecho a negociación colectiva, libertad sindical y sindicalización automática, esto afecta la participación en los sindicatos
3. Los informantes identifican que a pesar que la actual legislación laboral persigue los actos de acosos y persecución sindical, esta no se ejerce dejando abandonados a los trabajadores que intentan organizarse o levantarse en huelga, los reiterados hostigamientos han provocado miedo en los trabajadores respecto a la organización sindical, y por tanto agudizan la crisis de participación.

4. A través del análisis de los discursos se puede evidencia que los factores externos como la persecución sindical afecta el desarrollo de la organización.
5. La informalidad laboral se presenta de forma generalizada en el trabajo de los asalariados agrícolas, esto provoca que al no tener una fuente estable de ingresos y a la vez una fuente laboral con contrato que superen los 4 a 5 meses de faena la persona no se puede identificar como un trabajador de un área determina, por lo cual tampoco se siente parte de un grupo que deba organizarse.
6. Los asalariados agrícolas se desenvuelven bajo condiciones laborales paupérrimas que los someten a un estado de pobreza identificado en el marco referencial, esta situación dificulta la participación en los sindicatos.
7. Los cambios en la producción agraria en Chile en los años 80 y 90 ha derivado que los pequeños productores, que antiguamente se organizaban en sindicatos, se vieran en la obligación cambiar su formas de trabajo, pasando a depender de las faenas de la agroindustria, esta situación reconocida teóricamente como el fin del campesinado es reconocida por los socios de la Confederación Ránquil como factor de la crisis de participación sindical, al señalar que los pequeños agricultores ha tenido que salir a trabajar en faenas agrícolas o de otro tipo, afectando su propio desarrollo y por tanto la participación en los sindicatos.

6.2.- Conclusiones del segundo objetivo.

El segundo objetivo específico se refiere a “identificar la percepción de liderazgo que tienen los socios de la Confederación Ranquil” en esto se hace alusión a rol que juegan los dirigentes en la conducción de la organización, el liderazgo colectivos y las capacidades de los miembros de los organización como la política de formación.

A continuación se presenta las conclusiones del segundo objetivo específico:

1. Los socios de la Confederación Ranquil informante de esta investigación señalan constatan que existe un problema de desempeños de los dirigentes y militantes que han afectado el desarrollo de la organización, evidenciado en varias falencias en sus funcionamiento.
2. Las percepciones entregadas por los dirigentes reconocen que los dirigentes del Directorio Nacional, posterior de ser electo para sumir un responsabilidad no la ejercen dejándola en el completo abandono o actuando de forma pasiva, lo que ha afectando el desarrollo de frentes específicos como también del conjunto de la Confederación Ranquil.
3. La voluntariedad es un fenómeno que se presenta en esta organización en casos particulares y apartados un desarrollo sistemático, en efecto la ausencia de este expresa la falta de fuerza de acción colectiva, lo que no permite afrontar la crisis de participación.
4. Los informantes dan cuenta que la escasa capacidad de formar militantes y por tanto, la ausencia de una política de formación que permita entregar elementos teóricos y prácticos para el ejercicio de la dirigencia. Ha provocado que no existan militantes que puedan asumir las

responsabilidades que la organización necesita, lo que agudiza el problema de participación sindical de la Confederación Ránquil.

5. En concordancia con lo anterior, los informantes reconocen que existe un grave problema por la ausencia de cuadros con capacidades para comprender la coyuntura política que afecta al campesinado, y por tanto sus formas de actuar no se hace efectiva en el cumplimiento de los objetivos.

6.3.-Conclusión del tercer objetivo específico.

El tercer objetivo específico buscaba “describir la valoración que le otorgan los socios a los objetivos de la Confederación Ranquil” en el proceso de trabajo de campo como en el análisis se pudo evidenciar dos nuevas sub-dimensiones que formaron a la vez la nueva dimensión de análisis (direccionalidad de los objetivos).

A continuación se procede a exponer las principales conclusiones elaboradas a partir de este objetivo:

1. Se evidencia que existen visiones diferentes de los informantes, en cuando a la propuesta de cuál es la estructura de donde se debe buscar la concreción de objetivo, visión que da cuenta de un conflicto de la comprensión del medio apara alcanzar el objetivo, esta situación determina que tal distanciamiento constituye elementos que participan en la crisis de participación sindical.
2. En cuanto al carácter de los objetivos se concluye las dos sub-dimensiones (fin y funciones) son concebida como parte del desarrollo de la Confederación Ranquil, esto se evidencia en que a pesar de la crisis de participación que vive esta organización, los pocos dirigentes que se mantienen activo realizan todos los esfuerzos para contribuir a implementar estos objetivos. Por tanto esta dimensión no se le otorga mayor relevancia en el problema de crisis de participación sindical.
3. En cuanto a la direccionalidad de los objetivos, lo informantes concuerdan con que la territorialización del trabajo de la Confederación Ranquil es necesidad que debe ser colocada como prioridad en el desarrollo de esta organización, esta visión da cuenta de que la ausencia de un desarrollo mayor en el territorio constituye parte de los factores que inciden en la crisis de participación sindical.

4. Por otra parte se puede evidencia que en cuanto a la política estructural se hace notar los mayores niveles de divergencias entre los informantes, esto da cuenta del conflicto de objetivos y de cómo estos se incluyen como elementos de conforman la crisis de participación sindical.

6.4.-Conclusiones del Objetivo General.

El objetivo general de esta investigación busca analizar la crisis de participación de la Confederación Ranquil desde la perspectiva de sus socios, considerando los elementos factores políticos, liderazgo y objetivos. En el capítulo N°2 se presentaba 3 supuestos que venían a guiar el proceso de búsqueda de respuesta del problema objeto de estudio.

A continuación se pasa a presentar las conclusiones generales en base a estos tres supuestos.

El primer supuesto señalaba que el complejo escenario político que ha pasado el sindicalismo en los últimos 30 años, con el cambio del código del trabajo y la contra reforma agraria provocó que la Confederación Ranquil perdiera la capacidad de presión ante los organismos estatales y las empresas privadas, por ello actualmente los trabajadores del sector agrícola no sienten que la organización pueda resolver sus problemas provocando el alejamiento a la organización.

En consideración con las perspectivas de los socios entrevistados, los factores políticos como la legislación laboral son reconocidos como un elemento importante a la hora de comprender la crisis de participación, así es que la demanda de negociación colectiva y sindicalización automática expresada por los informantes viene a coincidir con el supuesto que menciona que a raíz de los cambios en el código del trabajo retrotrajo los derechos laborales y por tanto la posibilidad de presión ante los organismos estatales y las empresas privadas.

Por otra parte, el fenómeno de persecución que viven los sindicalistas, coloca a este tipo de organización en un complejo escenario para el libre ejercicio de la actividad sindical, además esto produce temor en la masa alejándola de la organización ante la posibilidad de ser excluido de la posibilidad de trabajo.

Así como los cambios en la legislación laboral en Chile tuvieron consecuencias negativas para el sindicalismo, la transformación de la economía agraria tanto en Chile como el mundo ha producido efecto en la vida de los campesinos. Efecto de ello es la mencionada tesis del fin del campesinado, la que da cuenta del peligro de desaparecer en su condición tradicional, pasando a su proletarización.

El segundo supuesto señalaba que los liderazgos presente en la Confederación Ranquil se caracterizan por el carisma y la gran empatía con los socios de base y de las federaciones, sin embargo, a raíz de la falta de preparación y formación política no cuentan con las capacidades para dar una conducción política y orgánica a la organización.

El análisis de los discursos en cuanto al factor liderazgo, vino a evidenciar que la condiciones de formación que tienen los militantes tanto de los sindicatos bases como de las estructuras intermedias, es deficientes en comparación con las necesidades de la organización, además también se constato que los dirigentes un vez electos en los cargos del directorio nacional no se hacen cargo de sus responsabilidades profundizando el problema de participación de la Confederación Ranquil.

Por último, el tercer supuesto, los objetivos de la Confederación Ranquil son adecuados a las necesidades de los campesinos, sin embargo tienen un nivel de amplitud que le genera una gran cantidad de tareas que deben desarrollar, esta situación se contrapone con los recursos económicos que cuenta la organización, por lo que no pueden dar el optimo seguimiento a cada tarea.

El análisis de los discursos de los informantes permitió comprender que la mayor consideración que identifican los socios es la necesidad de implementar los objetivos desde la estructuras bases, llevando a la territorialización los esfuerzo de la organización, por otro lado esto señalan que a pesar de las diversas dificultades

presentadas por la crisis de participación, esta no determina el cumplimiento de los fines y funciones, por lo tanto estos son cumplidos por los dirigentes.

6.5.-Sugerencias.

A raíz de los resultados obtenidos por esta investigación como de la experiencia en el desarrollo del proceso, se han generado una series de inquietudes que necesariamente deben ser planteadas como sugerencias desde la perspectiva profesional. De tal manera a continuación se presenta una serie de propuesta relacionada con esta investigación.

- En primera instancia la constatación de crisis de participación sindical abordada por esta investigación, da cuenta de un tema poco explorado desde la perspectiva profesional del trabajo social, el sindicalismo como organización y medio de resolución de conflicto laborales debe ser considerado por la disciplina a través de la investigación e intervención, aportando además con el fortalecimiento organizacional desde el ámbito de los liderazgo, resolución de conflicto y mediación.
- Por otra parte, el problema del campesinado relacionado con los cambios económicos, se han agudizado evidenciándose en el aumento de la pobreza rural, migración y cierre de escuelas de este sector. Si bien en esta investigación estas problemáticas se abordaron desde la perspectiva económica, es necesario que desde la profesión se pueda realizar investigaciones para comprender otras posibles causas y sus consecuencias.
- Los paradigmas organizacionales presentados en esta investigación dieron cuenta que no existe un único tipo de organización y que su desarrollo varían según los principios ideológico desde donde se constituye, así es que se vuelve necesario adentrarse al estudio de los tipos de organizaciones poniendo énfasis en el rol que debe jugar el profesional trabajador social en las organizaciones ligadas a los movimientos sociales.

- Por último, en el caso particular del objeto de este estudio, se vuelve necesario poner mayor atención a la Confederación Ránquil, aportando con la entrega de una copia de esta investigación al directorio y colaborando en los procesos organizacionales, especialmente en la aplicación de una política de formación.

VII.-Bibliografía

Acevedo Rodríguez, C. (2008). *Precarización laboral, polarización social y conflicto potencial. El caso de Iquique en* . México: Flasco México.

AGROCAP. (20 de Marzo de 2011). *AGROCAP.CL*. Recuperado el 5 de Junio de 2012, de http://www.agrocap.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=96:ministro-galilea-entrega-nuevos-lineamientos-del-consejo-chile-potencia-alimentaria&catid=43:noticias&Itemid=131#page

Ahumada Lillo, M. (2009). *Algunos Antecedentes Históricos y Elementos Básicos para el Trabajo Sindical*. Santiago.

Bermejo, F. J. (1996). *Ética y Trabajo Social*. Madrid, Madrid, España.

Bogo, A. (2009). *Método de Trabajo y Organización Popular*. Buenos Aires: El Colectivo.

Buendía, E., Colás, L., & Hernández, F. (1999). *Método de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.

CARVALHO. (2010). *Diversidade do Campesinato: expressões e categoria*. Brasília: Unesp.

Carvalho, H. M. (2005). *O Campesinato no século XXI Possibilidades e Condicionantes para o seu desenvolvimento no Brasil*. Vozes.

Cisternas, P. C. (2011). *Informe de ejecución, evaluación y sistematización*. Chillán.

Da Silva, V. (2012). Conferencia realizada en XI Escuela para militantes de base de la Coordinadora Latinoamericana de Organizaciones del Campo. *Situación del Campesinado*. Ojo de Agua.

DAEFP. (2007). *Teoría de Organización*. Buenos Aires: S/E.

Dirección del Trabajo. (9 de agosto de 2012). <http://www.dt.gob.cl>. Recuperado el 6 de octubre de 2012, de <http://www.dt.gob.cl>: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/simple-article-101010.html>

Federación Internacional de Trabajadores Sociales. (2004). www.margen.org. Recuperado el 24 de Noviembre de 2012, de *Ética del Trabajo Social*: <http://www.margen.org/suscri/margen32/fits.html>

Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria. (2011). *Movimiento Sindical, Organización, Liderazgo y Derechos Humanos*. Bogotá, Colombia: Fensuagro.

Gilbert, J. (1997). *Introducción a la sociología*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Habermas, J. (1988). *Teoría y Praxis*. Madrid: Tecnos.

Lahera, E. (24 de julio de 2006). *Biblioteca Congreso Nacional*. Recuperado el 4 de noviembre de 2012, de Políticas públicas en Chile: http://www.bcn.cl/carpeta_temas/temas_portada.2006-07-25.7747914711

MAM. (2005). *Material Sociología de las Org-presencial*. Buenos Aires.

Maspoch, R. (07 de Marzo de 2006). <http://www.portaleureka.com>. Recuperado el 27 de abril de 2012, de La organización social en los grupos primitivos: <http://www.portaleureka.com/accesible/portada-revista/99>

Moisevich Rosental, M., & Fedorovich Ludin, P. (1939). <http://www.filosofia.org>. Recuperado el 28 de junio de 2012, de <http://www.filosofia.org/enc/ros/ros.htm>: <http://www.filosofia.org/enc/ros/ros.htm>

Movimento dos Pequenos Agricultores. (2011). Historia del Campesinado. *Escuela para Dirigentes de Organizaciones Campesinas, de Pueblos Originarios y Afrodescendiente de la Coordinadora Latinoamericana de Organizaciones del Campo*. Olmué: s/e.

MST. (2007). *Método de Trabajo y Organización Popular*. Sao Paulo: El Colectivo.

Núñez, D. (29 de Marzo de 2012). *Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz*. Recuperado el 17 de Octubre de 2012, de Proyecciones Políticas del Movimiento Social por la Educación: <http://www.ical.cl/2012/03/proyecciones-politicas-del-movimiento-social-por-la-educacion/>

Observatorio Laboral Chile. (2010). *Chile Potencia Alimentaria y Forestal*. Santiago: CENDA.

Perrow, C. (1993). *Sociología de las organizaciones*. Madrid España: Mc Graw Hill.

Pichardo González, B. (2006). <http://es.scribd.com>. Recuperado el 29 de agosto de 2012, de <http://es.scribd.com>: <http://es.scribd.com/doc/52961129/texto-3-gonzales-b-p>

Pizatta, A. J. (2007). *Método de trabajo y organización popular*. Sao Paulo-Brasil: El Colectivo.

Pizzeta, A. (2009). *Metodo de Trabajo y Organizacion Popular*. Buenos Aires: El Colectivo.

Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J., & García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Pavia : Aljube.

Rodriguez, G. (9 de Agosto de 2010). *Confederacion Ranquil*. Recuperado el 29 de julio de 2011, de Confederacion Ranquil: www.confederaciónranquil.cl

Schutz, A. (1993). *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. Barcelona, España: Paidós.

Sindicato La Polar. (2012). <http://www.sindicatolapolar.cl>. Recuperado el 3 de enero de 2013, de <http://www.sindicatolapolar.cl>: <http://www.sindicatolapolar.cl/ProyectedeSindicalizacionAutomatica.pdf>

Snow, C. P. (1961). *The Moral un-neutrality of science*.

Ulloa, V. (2003). *El movimiento sindical chileno. Del siglo XX hasta nuestros días*. Santiago.

Zorrilla. (1993). *Socioología de la organización*.

VII.-ANEXOS

ENTREVISTA N°1
FECHA : 5 DE JULIO 2012
LUGAR: CASA DEL CAMPESINO
(SEDE DE CONFEDERACIÓN RANQUIL)
A.V ROSAS
15 :30HRS

Entrevistador:

Por la necesidad de hacer una investigación acerca de la Confederación Ranquil, de las percepciones hay respecto de las formas de organizarse. Ante eso el proyecto de tesis es para la obtención de título profesional. Entonces la idea es entrevistar a varios compañeros de la Confederación para tratar a la Confederación desde el directorio nacional, compañeros de bases o personas que son cercanas, para a través de ellos conocer un poco como se organiza la Confederación, y qué, cuales son los problemas, cuales son los elementos potenciales, es como eso a grandes rasgo lo que se va hacer.

Entonces yo tengo preparado una serie de preguntas, que no son esquemáticas, porque es cualitativa, ósea la idea es conocer la opinión de los compañeros mas que entrar hacer una investigación... entonces lo que le voy a pedir primero es que se pueda identificar y qué rol juega usted dentro de la Confederación, cuánto años lleva.

Entrevistado:

Ya, si. Bueno mi nombre es xx, soy socio de la Confederación Ranquil, a su vez presido el sindicato de temporero de san Felipe, que es un sindicato provincial, que tiene actualmente nueve, siete dirigentes, ee, que tiene una capacidad de socio de 2.999 socio, también ee trabajo en la comisión nacional campesina de la

Centra Unitaria de Trabajadores, por ello mismo es que la primera preocupación que nosotros vemos (..) es como organizar a los trabajadores campesinos y temporero de Chile, es en función de los sindicatos comunales, en la perspectiva, digamos, de poder llegar a la negociación colectiva del sector, porque es uno de los sectores mas desposeído en Chile, no tiene ninguna posibilidad de negociar colectivamente, por tanto, ellos trabajan única y exclusivamente a trato y la previsión social de esos digamos trabajadores no le alcanza para jubilar, porque desgraciadamente ellos trabajan tres a cuatro meses al año y trabajando esa cantidad del tiempo la previsión social no le alcanza, es decir la vida no le alcanza para jubilar dignamente, sino que tienen que aspirar solamente a la jubilación que le entrega el gobierno, quien, y es bueno decirlo, es miserable y no le alcanza para su subsistencia para cuando sean adulto mayores.

Por tanto nuestros objetivos al respecto tienen relación primero; con organizar a los trabajadores temporeros y temporeras de Chile, y segundo; poder lograr como digo yo, este ansiado proyecto de alcanzar la negociación colectiva integral (ese es el primer objetivo) para eso, nosotros hemos trabajado durante un buen tiempo en la perspectiva de poder lograr, en primera instancia, lograr la sindicalización automática, que tampoco existe, hay, al revés, hay una persecución, digamos, sindical abierta de la, por parte de la patronal, de las grandes empresas, de las grandes empresas en Chile que no permiten la sindicalización, y... a lo mejor eso va parecer muy repetitivo pero, la única posibilidad de logra esos dos objetivos tiene que ver con la organización de los trabajadores y trabajadoras.

También hay una situación, que, sobre todo en la Quinta, Sexta región, que tienen que relación con un trabajo informal mas allá de los temporeros, que tiene que ver con la gente que una vez terminada la, laa cómo se llama, eee la temporada, estos se dedican hacer trabajo de temporeros, pero prácticamente clandestino, que son las compañeras que parten nueces, por ejemplo, y que parten nueces en sus casas. Por tanto no tienen ninguna situación de previsión, no hay ninguna

situación a Ellas, que le pueda allí, a ellas proyectarse en el tiempo como trabajadores, porque son trabajadores clandestinos, les pagan solamente el kilo, y es más, no trabajan ellas única y exclusivamente sino que trabaja el grupo familiar para poder tener la subsistencia.

Entonces la situación de los trabajadores de la temporada es difícil, porque eee no tienen ninguna proyección de trabajo, ya. Es un trabajo tan informal, como digo, que solamente podemos pensar que ellos ganas plata cuatro meses al año, tienen que depositar eso para poder pasar los tiempos de inviernos, en donde no hay trabajo.

Entonces definitivamente el lograr organizar los sindicatos de temporeros en el punto de vista comunal, nos puede permitir conseguir esos dos objetivos, son centrales esos dos objetivos. Eso significa que la proyección de la Confederación como tal, debería estar centrada en la organización de los trabajadores del campo, pero particularmente de los asalariados, los asalariados por supuesto son; los temporeros y temporeras, sin quitarle menos, menos importancia al trabajo que debiéramos hacer en función de los pequeños y medianos productores, por que los hay en Chile. Hay toda vía gente que son pequeños productores que tienen de tres, ósea perdón, de 6 hectáreas hacia abajo, pero que muchas veces ellos están obligado ha convertirse en trabajadores asalariados, porque lo que producen no tiene mercado, no tiene precios ya, porque lo absorbe la gran empresa agrícola que prácticamente lo poco y nada que ellos pudieran producir lo tienen que vender a lo que, el, el, el precio lo ponen la gran empresa, por tanto lo absorbe, entonces no es ninguna solución al respecto, y nosotros debiéramos tender entonces a organizar los sindicatos de pequeños y medianos productores del campos, en la perspectiva, incluso, de buscar el trabajo cooperativo, donde se pudiera, agrupados en cooperativas, el tipo de comercialización para el, para, paraa vender sus productos para el consumidor directamente.

Entonces tan bien ese es otro objetivo de la Confederación y también de la secretaría campesina de la CUT, el cómo vamos a proyectarnos para logra organizar a ese tipo de trabajadores que son los pequeños y medianos productores.

Otro de los objetivos que también es importante señalar tiene que ver con los campesinos sin tierra, que son asalariados po, y que no tienen tierra, pero viven de la producción que da la tierra, tanto depende, su salario depende de lo que produzcan y hoy día no hay ninguna posibilidad que el gobierno les entregue tierra cultivable para que ellos puedan convertirse en pequeños y medianos productores, porque no tienen tierra, entonces también es una opción que debiera la Confederación junto con la Central Unitaria de Trabajadores en la perspectiva de organizar a los campesinos sin tierra para reclamar la entrega de la usurpación de las tierra que se cometieron durante la dictaduras.

Cualquiera puede decir, mira eee a pasado tanto tiempo, y cómo pueden estar planteando la devolución de las tierras, el problemas está, si no lo planteamos así nos vamos a. cómo se llama, llenar de puras empresas transnacionales que tienen que ver con la situación forestal, cuestión que, y hay que decirlos así, crudamente, eee los campesinos y el pueblo de Chile se alimenta con arboles, no, los alimentan los alimentos y en esa perspectiva entonces hay mucho que pelear, mucho que organizar en la perspectivas de organizar a los campesinos sin tierras para poder proyectar, cierto, la producción para la alimentación de los chilenos.

Entrevistador:

En eso, el, la la Confederación tiene como objetivo entonces organizar a los trabajadores, a los campesinos cierto, ¿de qué manera organiza a los trabajadores, cómo los organizan?

Entrevistado:

Mira el organizar a los trabajadores tiene bastantes lecturas para organizarlos, pero lo más importante es que la Confederación pueda interpretar la necesidad que tienen los trabajadores. Si nosotros decimos organizar, así en el aire sin conocer la problemática de los trabajadores del campo, de los asalariados particularmente, se nos hace muy difícil. Por tanto una de las cuestiones fundamentales que debiera, y de hecho lo hace, pero nos falta mucho, que debiera de ser preocupación principal es bajar a donde los trabajadores están, vale decir, si queremos organizar a los pequeños y medianos productores tenemos que ir al campo, si queremos organizar a los trabajadores asalariados agrícolas, a los temporeros, tenemos que ir a donde están los trabajadores temporeros, y a plantear cuestiones reivindicativas y también políticas, porque no se trata aquí de organizar a los trabajadores única y exclusivamente por la situación reivindicativa, sino que acá hay un asunto que es principal, que tiene que ver con el Modelo, que hoy día actualmente existe, y es el modelo que no permite la sindicalización de los trabajadores, por tanto hay que pelear en esas dos partes; primero pelear por convencer a los trabajadores que es necesario organizarse para pelear por esas dos situaciones, vale decir por sus reivindicaciones y por cambiar el modelo económico. De esa forma vamos a lograr, vamos a lograr que los trabajadores entiendan que la única herramienta que tienen los trabajadores es la organización.

(Irrupción de 30 segundos)

Entrevistador:

En eso, en eel, la Confederación Ranquil tiene un directorio de once socios ¿cierto?

Entrevistado:

Claro

Entrevistador:

Desde el presidente a los encargados por áreas ¿qué percepción tiene usted con respecto al rol que a jugado el directorio en la organización de los, de esos sindicatos, de los objetivos o del cumplimiento de esos objetivos?

Entrevistado:

Mira para ser bien honesto, la verdad es que cuando recién se elige el último directorio, porque la Confederación tiene una vida muy larga, no me recuerdo cuantos años de existencia tiene en este minuto, pero eeh cuando se elige el ultimo directorio, los objetivos estaba, que yo comento, estaban planteados, hubo un compromiso de estos onces dirigentes a nivel nacional, de abordarlos, pero desgraciadamente, por razones, digiera yo, orgánicas y económicas, particularmente, ha sido muy difícil que la Confederación en su conjunto, cierto, este trabajando en función de esos objetivos. La verdad es que se ha hecho un trabajo, yo diría regular, que no está a la altura de las necesidades del conjunto de la Confederación, por tanto creo yo que hay una suerte de dejación de responsabilidades, ah.. porque nosotros si bien es cierto tenemos once dirigentes como tu dices, pero no todos asumen la responsabilidad después de ser elegido, ese es un tema que hay que tratarlo en profundidad, en profundidad, porque no logramos la organización por la cual nos hemos (...) porque muchas responsabilidades son elegidos y no las cumplen ...

Entrevistador:

¿y eso a qué se debería?

Entrevistado:

Eso se debe fundamentalmente a dos cuestiones: primero yo creo que hay una escases de cuadros con la capacidad y el conocimiento de lo que significa hoy día de organizar a los trabajadores del campo, ya. Eso tiene que ver un poco con la falta de cuadro, con la falta de integración de los propios campesinos a la organización, porque si bien hemos crecido numéricamente pero no hemos

crecido desde el punto de vista de las capacidades, y eso es un problema que hay que resolver, y lo tenemos que resolver entre todos ya, y no es únicamente y exclusivamente de las responsabilidades, entonces de los dirigentes nacionales, porque también es responsabilidad de los dirigentes intermedios y de los dirigentes de base, porque el rol que cumple la organización nacional es de orientación ya, el rol que cumple la dirección internacional es como aplicar las resoluciones de la organización nacional, y el rol que cumplen las directivas de los sindicatos bases tiene que ver netamente con los problemas que tienen los trabajadores y eso muchas veces desconocen, o se conocen pero como no tenemos la agilidad, ni la habilidad, ni los conocimientos se nos van quedando atrás, por eso es que hay un retraso, yo diría desde el punto de vista orgánico para enfrentar los grandes desafíos que tienen los trabajadores.

Entrevistador:

mmm ya, con respecto al tema de los sindicatos, bueno las estructuras intermedia que serían las federaciones y las estructuras base los sindicatos, ehh ¿usted tiene conocimiento de cuántas estructuras hay? En el caso de eso, que no es tan importante saberlo pero si es importante saber, ¿cómo se organizan ellos? ¿Cuál es la relación que tienen con la dirección nacional?

Entrevistado:

Mira eeh, hoy nosotros tenemos aproximadamente cinco federaciones, seis sindicatos nacionales, ya, y la relación que existe entre esa organización y la dirección nacional no es expedita. No es expedita en primer lugar porque las condiciones económicas que tienen los trabajadores hoy día nos permiten que aquellos coticen, por tanto las direcciones intermedias y nacional no tienen los medios suficientes para abarcar todo lo que se tiene, sin embargo se hacen los esfuerzos y hay una, digiera yo, una relación orgánica que permite que la Confederación juegue su rol, pero no así como quisiéramos.

Entrevistador:

ah ha.

Entrevistado:

Entonces, yo creo que hay que mejorar mucho más, el acercamiento de los sindicatos bases con las organizaciones nacionales, y eso va a permitir un poco achicar, cierto, la brecha de la opinión nacional y el quehacer concreto que tienen.

Entrevistador:

¿hay alguna experiencia de en que, en el ultimo periodo de por lo menos los últimos diez años, en que la Confederación haya tenido un buen trabajo con los, los sindicatos de bases de haber logrado algún tipo de objetivos?

Entrevistado:

si, varios

Entrevistador:

¿Cómo cuales)

Entrevistado:

Yo quiero mencionar dos o tres, mira en.. en el último tiempo, yo diría haber.. cuatro años atrás. ehh hice un trabajo dirigidos hacia los temporeros de Copiapó por ejemplo, y la experiencia de allí que nos, que nos muestras que nosotros en aquel momento estuvimos por de debajo de las capacidades de los trabajadores.

Nosotros allí teníamos un sindicato de veintiochos socios y fueron capaces de convocar una movilización donde participaron tres mil quinientos, y fue el primer sindicato que logró efectivamente, efectivamente el sueldo ético que en aquella oportunidad planteaba la iglesia, que eran dos ciento cincuenta mil pesos, que, que además quiero decirte que, hoy día recién la Cut está planteando, sin

embargo ese sector campesino logro, logro a raíz de la movilización y de la capacidad que tuvieron los trabajadores y la orientación que de alguna manera nosotros entregamos, logro conseguir los doscientos cincuenta mil pesos como sueldo base.

Entrevistador:

Y la orientación de la Confederación ¿cómo se realizó?

Entrevistado:

Bueno se realizó estando allá.

Entrevistador:

Estando allá

Entrevistado:

Hubo un despliegue de dirigentes nacionales allá, que fue posible lograr incidir en los trabajadores y fue tanto así que incluso incidimos en algunos religiosos que participaron de la, esta gran movilización que participaron, que fue como te digo, cerca de los tres mil quinientos.

A poco andar el sindicato de San Vicente de Tagua... Tagua Tagua, en la Sexta Región, en las Cabras particularmente, teníamos un sindicato de no mayor a cuarenta personas, con una directiva de tres personas, que hizo exactamente lo mismo, exactamente lo mismo, con una pelea inmensa, pelearon sobre los mil trabajadores, no logramos lo que se logro en Copiapó, y no por falta de orientación. Yo creo que allí tuvimos la participación directa de la Confederación, estuvimos incluso a perder nosotros el vehículo que tenemos como confederación, porque nos hicieron una encerrona Carabineros, tratando de sacarnos del conflicto, cayeron preso una cantidad no menor de sesenta compañeros.

Fue una pelea muy buena, que dejó la experiencia de que si nosotros llegamos a las organizaciones bases, podemos ampliar un poco el estándar de vida de los trabajadores, eso lo podemos hacer, pero hay otras cosas que impiden hacerlo, particularmente tiene que ver con la relación entre la dirección nacional y la base.

Quiero decir que no vamos a avanzar si no nos convencemos que nuestro, nuestra labor principal es estar precisamente en la base con los trabajadores y de todo índole.

También, no sé si te interesa, pero es bueno, es bueno señalar que durante el último tiempo ha salido un proyecto que se llama el, eeel, el Tarifado Nacional para los trabajadores temporeros, que fue impulsado, que está siendo impulsado por la Confederación y también está siendo impulsado por la Central Unitaria de Trabajadores, ehh por el Departamento Campesino, el que tiene relación de y, principalmente proyectarlo en negociación colectiva a disposición de la, de la cómo se llama esto, de la.. de generar laa... hay cómo se llama ¿Cómo se llama cuando se quiere emparejar algo?

Entrevistador:

igualdaaad

Entrevistado:

La igualdad de condi.. la igualdad en los sueldos, por qué digo estos, porque no todos los empresarios tienen la voluntad de pagar el mismo precio en todos los trabajos. Hay empresarios que te pagan, por ejemplo; cien pesos, quinientos pesos por como digiera, por la planta de uva de vino, y hay otros que te pagan cincuenta pesos y hay otros que pagan cien y otro, ósea es todo, es variable y allí. Entonces nosotros estamos en ese empeño y estamos haciendo grandes esfuerzo por presentar un proyecto que tenga que ver con la regulación de los sueldos y la

regulación de los tratos, para que todos los trabajadores ganen lo mismo y los empresarios se atrevan a pagar, y, y, y también estamos trabajando en esa perspectiva porque el gran problema está con los asalariado, no es con los pequeños agricultores, pero si los asalariados. Hay trabajadores que te ganan menos del sueldo mínimo trabajando a trato, porque los tratos no son regulados desde el sueldo bases hacia arriba, sino que con el trato te haces los sueldos, y cuando ya ven que los trabajadores están ganando un poco más, los regulan en el sueldo base, entonces allí hay una tremenda explotación, porque no decirlo, con una tremenda ap.. un tremendo aprovechamiento de los empresarios al respecto.

Entrevistador:

Si, yo creo que con eso está, está buena la información.

ENTREVISTA N°2
FECHA : 5 DE JULIO 2012
LUGAR: CASA DEL CAMPESINO
(SEDE DE CONFEDERACIÓN RANQUIL)
A.V ROSAS
16 :30HRS

Entrevistador:

El motivo de esta entrevista está enmarcado en función de la, de mi proyecto de título, proyecto de tesis para obtener el título, entonces por eso laa, yo como he estado bien metido en la Confederación, aborde el tema; Confederación Ranquil, ehh básicamente el objetivo de la confede, del proyecto es analizar cuál es la percepción que tienen los dirigentes y los socio de la Confederación, con respecto a como funciona la Confederación po, como son los objetivos y todo, entonces la idea es recoger varios compañeros ehh cómo ellos van, van visualizando el tema, mas allá de la opinión critica es como ellos perciben, después se genera una triangulación y se dan como los resultados según varias percepciones, entonces por eso es laa.. esta motivado el tema.

Lo que le voy a pedir primero es que se pueda identificar; su nombre, el cargo, el tipo de característica y el rol que juega en la Confederación.

Entrevistado:

Ya mira, mi nombre es xxx, soy el secretario de organización de esta Confederación, desde el periodo pasado, emm y el administrador de los que es la Casa de la, la Casa del Campesino ya, esto es lo que podría decir.

Entrevistador:

En su calidad de encargado de organización de la Confederación Ranquil, ¿cómo cree usted que se desarrolla la Confederación Ranquil en el cumplimiento de sus objetivos?

Entrevistado:

Bueno yo allí podría darte eh, como tres elementos que son claves para el funcionamiento del desarrollo de esta Confederación, digamos hacia abajo, hacia la base, y aquí quiero ser súper crítico y también autocrítico, porque también es responsabilidad mía que esto no... no ande bien digamos.

Primero aquí hay un concejo, compuesto por once compañeros, ya, después tenemos un ejecutivo compuesto por siete compañeros, y finalmente tenemos la asamblea nacional que es la madre de lo que tiene que ver con las decisiones políticas que nosotros tenemos que desarrollarla, como dirección nacional.

Si yo tuviera que hacer un análisis crudo de como está el tema, hacia abajo digamos, hacia nuestras bases, yo diría que eeh tenemos algunos problemas, ya, y básicamente esos problemas tienen mucho que ver con la incomprensión y la, dije incomprensión, y la falta de formación política de los dirigentes de bases para el desarrollo de su trabajo en las bases, allí hay un problema que tenemos y que hemos tenido siempre y esperamos mejorarla.

Eeh, el otro problema es que acá, el concejo de once compañeros, acá prácticamente no está funcionando, podemos eeh tener artos justificativos, pero creo que no vienen al caso, yo creo que es una debilidad política que nosotros tenemos como Confederación y como dirigente.

Lo otro, el ejecutivo no funciona, aquí puntualmente estamos trabajando tres compañeros, que es el presidente, quien les hablas (el secretario de or, de organización) y el tesorero, mas los dos compañeros técnicos que nos colaboran el ciertos trabajos, me refiero a la línea de hacer proyecto, de ayudarnos a desarrollar los proyecto, eemm.

El tema es que, finalmente lo que uno pudiera deducir, digamos como está el funcionamiento orgánico de está Confederación, tu te puedes dar cuenta que con todos esos antecedentes debiéramos estar al debe, ya, pero aun así tenemos la esperanza de revertir este problema que tenemos.

Hay una multiplicidad de factores que gatillaron este problema, eeh la calidad de los cuadros dirigentes no es de las mejores.

Entrevistador:

Cuando usted habla de calidad ¿a qué se refiere exactamente, con la calidad de los cuadro?

Entrevistado:

Cuando uno, cuando uno se plantea, por ejemplo; nosotros este año tenemos elección de Confederación, ya, y nosotros como dirección nacional ya tenemos que ir visualizando los cuadros dirigentes que es posible que asuman una responsabilidad a nivel de dirección nacional de la Confederación, porque te lo digo, no siempre uno se encuentra con los mejores cuadros, y cuando digo esto, lo digo no excluyéndome, yo me incluyo, ya, y eso pasa siempre. Hay una escases

de cuadros para que tengan una responsabilidad política en la Confederación tremenda, y ya, apoco mas de seis meses de la elección de la Confederación, ya estamos perspectivandonos en visualizar los cuadros para el próximo periodo, ya, dos mil doce, dos mil quince, ya. Pero aun así yo debería decirte que eso mismos cuadros que uno los percibe como candidatos, igual nos, nos falta po, nos falta la preparación política ideológica hueón, estamos en un autoaprendizaje diario, con artos problemas.

Entonces, y lo otro es que hay que tomar, eeh hay que considerar, porque mira nosotros a nivel nacional, como Confederación, tenemos sindicatos nacionales, tenemos federación y tenemos sindicatos comunales, sindicatos nacionales,. Ahora nosotros tenemos que hacer un pezquísaje de todas esa organizaciones y ver cuales son las que están legítimamente vigente, ahora, nosotros obviamente estamos haciendo un trabajo hacia las bases para que esos sindicatos se legalicen, ahora si esos sindicatos no tienen la capacidad de legalizarse, lamentablemente esos cuadros dirigentes, que pueden ser muy buenos, no van a poder postularse para la dirección nacional, porque no están vigente, entonces allí hay como, como un contra punto captas, entorno a que en algunos lados podemos tener muy buenos dirigentes, que tienen un manejo político relativamente bueno, saludable digamos, pero que en la práctica eem, adolecen del, del, del tema de como poder hacer (...) organización para ir en apoyo de la organización madre y eso no hay.

Voy a decirte quee, te voy a confesar algo; a nivel de finanzas nadie cotiza cachay, entonces igual hemos, hemos ido impulsando un trabajo para que la gente pueda cotizar, pero emm han siiidooo infructuoso nuestro deseos y nuestros anhelos para poder que la gente cotice, tomando en cuenta que nuestros sindicatos que tenemos son, es gente pobre, es gente que que de repente no tiene los medios para poder haces algo en post de la organización po, cachay.

Básicamente el problema es orgánico en el sentido de que no hay un correlato de la idea y el trabajo práctico que, que es lo que tienen que hacerse entre la dirección nacional, las federaciones y los sindicatos bases, hay un quiebre allí entorno al quehacer, ya.

Y lo otro, debo decirlo que, no siempre se cuentan con los recursos para bajar a las bases a dar la, o las orientaciones necesarias para que podamos resolver el tema po hueón, cachay. Falta de recursos, hay proyectos que los ganamos pero, no, no, no, no nos da el, no nos da el recurso como para bajar a todo los territorios, teniendo en cuenta que nosotros estamos desde la tercera, a la novena y parte de la decima, cachay. Bastos territorios que tenemos, que, que hacer una operación de rastrillos viendo las organizaciones, y, mucha gente, muy, muy no contamos con los recursos para bajar.

Entrevistador:

Otra, con respecto al trabajo que tienen las federaciones y la bases, laa, los sindicatos bases ¿qué opinión tiene usted con respecto a como se desarrollan?

Entrevistado:

Mira, que te pudiera decir nosotros tenemos cuatro áreas de trabajos con respecto a lo sindical; tenemos sindicatos de pequeños productores, tenemos sindicatos de temporeros, de temporeras asalariadas, tenemos sindicatos sin tierras y tenemos sindicatos interempresa de la fruta de exportación.

Yo te diría que en esa cuatro áreas que nosotros trabajamos, el, el trabajo no ha sido fácil, puesto que... y te voy a poner un solo ejemplo, el tema de los trabajadores por temporada, la verdad que cuesta mucho organizar a esos compañeros trabajadores, tomando en cuenta que en este país hay casi novecientos mil trabajadores de temporada de la fruta y solamente el cuatro porciento está organizado en sindicatos, y de ese cuatro porciento, yo creo que

como el uno, el único, el uno por ciento tienen posibilidad de negociar colectivamente, y por lo general las negociaciones, las negociaciones que hacen ellos las pierden, porque no hay capacidad política para afrontar una negociación, pese a todo eso, pese a que todo eso, el empeño que nosotros desde la Confederación Raa Ranquil, le ha puesto empeño en, en ayudar a los compañeros en el tema de la negociación colectiva, de como hacerlo, de como tienen que hacerlo, uno va les da la orientación, pero finalmente pesa lo que en este país siempre pesa po; el tema eeh patronal po, el patro pone sus condiciones, por sobre los dirigentes sindicales, por sobre los sindicatos y, y allí no hay mucho que hacer, mas encima hay una legislación laboral que, vigente, que permite que el patrón haga y deshaga al movimiento sindical, que lo de vuelta, que esté pa el po digamos, que esté en función de el, de las decisiones y de los beneficios, en este caso no de lo que el trabajador quiere, sino que lo que el patrón quiere de su bienestar digamos.

En ese sentido el cuadro que se nos presenta a nivel nacional es complicadísimo por hueón, tenemos un, tenemos un estatuto del temporero que se nos avecina y que eso vaa, derechamente va, en la perspectiva de flexibilizar más el código labora, y más aun de lo que está flexibilizado, ósea, por ejemplo yo te digo, a nivel de los sindicatos de, de temporeros, por ejemplo eeel, el inter interlocutor válido para la negociación colectiva ya no va ser el sindicato, sino que ese estatuto de, e, de temporero, si que lo aprueban en el Congreso va ser ley, entonces lo que dice que el patrón, el empleador podrá negociar desde un trabajador a otro trabajador, es decir, en una empresa que, en un paquin donde haigan doscientos trabajadores, con, contratados por tres o cuatro meses, el patrón se va a dar la maña y el gusto de pescar a ocho trabajadores y negociar con ellos particularmente, pescar ocho mas, ocho mas, ocho mas y negociar pa particularmente ha como ellos quieran, ha como el patrón quiera. Y en ese sentido te inhibe la acción del sindicato, ósea te quiebra el sindicato po hueón, porque no va a negociar con el sindicato, va a negociar con grupos de trabajadores.

Lo otro te aumenta las horas de, de, de trabajos, te te las aumentan y a la vez te las quiebras cuando el patrón quiera. Ya por ejemplo ya, usted hoy me va a trabajar cuatro horas y usted va a llegar a las doce de la noche y me va a trabajar cuatro más, y mañana tiene que estar a las cuatro de la mañana, y tiene que trabajar tres más. Ósea hay una flexibilidad en, en la hora laboral. Y en definitiva lo que se va a permitir es: a parte de las ocho hora, son dos horas más, y aparte de esas dos más, son dos más. Imagínate po hueón doce hora diarias y el sueldo tu vei po hueón, a parte de eso sin contrato, las condiciones laborales paupérrimas, sin derecho a negociar colectivamente, persecución sindical y una serie de dificultad para la clase trabajadora.

Ahora, cuál es la propuesta nuestra al respecto, nosotros estamos trabajando por un tarifado nacional, qué dice el tarifado, y la verdad que, así comoo nos cuesta organizar sindicatos, nos cuesta entregar la proyectación, también de de alguna manera nos a costado, en demasía tratar de instalar el tema del tarifado en los paquin, en los sindicatos y en las organizaciones de base, ya.

Entrevistador:

¿y eso a qué se debe?

Entrevistado:

Eso se debe básicamente al desconocimiento del trabajador y al poco nivel de conciencia que ellos tienen po hueón. Entonces allí la pregunta de, la la pregunta que debemos hacer es: ¿bueno, pero qué hacemos?

Yo debiera pensar quee, que acá en el tema de tratar de instalar el tarifado, primero yo soy partidario de de bajar, no no importa cual recurso se gasta, pero hay que bajar a los sindicatos bases, a los temporeros y explicar el tema del tarifado, pero explicarle no en el sentido técnico de lo que significa el tarifado, porque la gente no está preparada para entender el discurso técnico, sino que hay

que hablarle desde la perspectiva de su vocabulario, que ellos puedan entender de que trata el tarifado, en definitiva, a modo general.

La propuesta del tarifado es que por ejemplo; mira en una movilización que nosotros tuvimos hace dos años atrás, tres años atrás en Copiapó ehh de alguna manera allí se instaló el tema del el tarifado ya, en qué sentido en que se negoció con el empleador el sueldo ya, y si no mal recuerdo ehh se negoció el sueldo base por cada trabajador por temporada en ese sector, de doscientos cincuenta mil pesos y de allí hacia arriba los tratos, no desde cero peso hacia arriba lo, lo esos trato, sino que debiera tener un piso de contrato por trabajador de doscientos cincuenta mil pesos y de allí hacia arriba los trato, cosa que el trabajador perfectamente pudiera sacar mensual no sé po, cuatrocientos mil, trecientos, trescientos cincuenta, cuatrocientos mil al mes liquido, cosa que le sirviera para su familia, ósea cosa que esas cuatrocientos mil, trescientos cincuenta mil fuera un beneficio para laa para su vida familiar, ya.

Y eso se dio en Copiapó, claro esa zona pero no obstante para el sur no se está dando eso porque. Yo provengo de una provincia en de donde hay arto temporero, y, el otro día por ejemplo conversaba con una dirigente, y ella me decía que ella trabajaba, ponte tu, en los tomates. Y en ese sector los tomates no se exportan po hueón, sino que es para el consumo nacional, pero aun así, ella me decía que los tenían sin contratos, las condiciones eh, laborales paupérrimas, sin agua, sin baños y, y ellos sacaban a pago noventa, cien lucas mensuales por hueón, te das cuenta, incluso en algunos lugares un poco mas y en algunos lugares un poco menos.

Entrevistador:

¿Entonces usted plantea el tema de que el, bajo las condiciones tanto laborales como legales a las personas debiesen servir para sindicalizarse en la organización de la Confederación cierto?

Entrevistado:

Eso sería, eso sería como el análisis, ahora nosotros debíamos cuestionarnos eso y lo estamos cuestionando, pero no obstante mientras nooo tengamos algún pie firme donde nosotros podamos afirmar nuestra política y poder avanzar, ehh yo creo que es re complicado trabajar con esas condiciones po, mas allá que uno tenga la buena intención de maximizar el trabajo, de repente multiplicarse para nuestro trabajo político sindical a nivel nacional hueón, mas allá de eso, nos falta po hueon, ósea no contamos, no contamos con, con los recursos para poder hacer un buen trabajo, y yo diría que tampoco contamos con el recurso humano para hacer un buen trabajo. Ya eso.

Entrevistador:

Yapo compañero, le agradezco la sinceridad y el tiempo que le ha dedicado.

ENTREVISTA N°3

FECHA : 22 DE OCTUBRE 2012

LUGAR: COMUNA DE COIHUECO.

19:00HRS

Entrevistador:

Esta entrevistas se enmarca en mi tesis para.. ehh adquirir el título de Trabajador Social, y la tesis está enfocada en hacer un investigación cualitativa de cuál es la percepción que tienen lo socios de la Confederación Rancúil, en todos sus niveles, ehh en cuanto a la participación que hay dentro de la Confederación. Ehh se considera aspecto como; el liderazgo que hay dentro de la Confederación, tanto en el directorio nacional, como en las federaciones y sindicatos de bases; se aspecto como los objetivos, el comprender como la gente comprende los objetivos, y ehh se considera además ehh, como se va generando la participación o de qué manera influye en la participación lo que es laa, el contexto político que rodea al campesinado y a la Confederación.

Entonces lo primero que te voy a pedir es que puedas ehh identificarte como tu nombre y cual, cual es el rol que juegas en la Confederación y después vamos hacer unas preguntas.

Entrevistado:

Mi nombre Xxxx soy presidente de la Confederación actualmente.

Entrevistador:

¿Cuál es la percepción que tienes tu con respecto a la participación dentro de la Confederación Ranquil?

Entrevistado:

Es una Confederación que genera muchos espacios de participación, pero que toda vía no hay mayor comprensión de la problemática agraria en sus bases, y eso limita la participación. Yo creo que toda vía falta mayor comprensión de la propuesta política que la confederación tiene.

Entrevistador:

¿y eso en qué sentido? falta comprensión por parte de los socios, de los miembro.

Entrevistador:

De los socios, los socios de las bases, los socios de los sindicatos bases. ehh en todas las áreas, yo creo que campesinados, los sindicatos de campesinos agricultores han logrado avanzar un poco mas, en mayor en comprensión y los trabajadores de empresas están bastante limitados toda vía con, con el tema de la Confederación, y los trabajadores asalariados agrícolas, teniendo la problemática muy clara, le impide la participación el miedo a la sindica, a la persecución sindical que hay toda vía en las empresas de las empresas agrícolas, por allí se va disminuyendo la participación en la Confederación, em, la mayor comprensión.

Pero la participación está allí en la Confederación que tienen disciplina, yo creo que eso es re importante, se ha demostrado cuando la Confederación tienen sus elecciones la gente viene a participar, viene a votar, eeh y viene a elegir un directorio nacional.

Y en la elección de la Cut nosotros tuvimos una participación muy buena como Confederación, en el proceso electoral de la Cut.

Entrevistador:

La participación del directorio, comprendiendo que el directorio está compuesto por once miembros ¿de qué manera se desarrolla?

Entrevistado:

Siempre hemos tenido parece problema con los directorios de la Confederación, no todos participan de la misma forma, no todos trabajan de la misma forma, pero es un problema, un problema de recursos económicos, ósea el no tener la plata para los pasajes para que nos reunamos nos limita un poco.

Y, y lo otro lo que debiéramos tener, yo creo para que la Confederación para que trabaje bien, para que funciones bien, los onces dirigentes debiéramos tener estipendio desde la Confederación para poder trabajar cien por ciento por la Confederación, yo creo que eso sería un tremendo impulso. Actualmente abemos dos compañeros con estipendio y que es mucho el trabajo para dos compañeros, tiene que haber cada, cada área de trabajo de la Confederación ya sea las comunicaciones, la secretaria de organización, la cultura y deporte, si tuviéramos un compañero tiempo completo, compañera tiempo completo, yo creo, otro gallo cantar

Entrevistador:

¿A raíz de qué factores ehh, ah se genera la falta de recurso de la Confederación?

Entrevistado:

Las limitaciones que, bueno primero nosotros al perder la ley de sindicalización campesina nos niega la emm, la sindicalización automática que es lo que buscamos nosotros, tienen que haber una sindi, cuando un trabajador ingresa a la empresa y ya estar sindicalizado, al momento que ingresan, y de allí un cotización, un descuento por planilla de la cuota sindical y que fuera segura, entonces al perder la ley de sindicalización se nos genera un grave problema

Y lo otro es la discriminación sectaria que la Confederación ha sufrido durante todos estos gobiernos, incluido la Dictadura. El gobierno de la Dictadura y después los gobiernos de la Concertación que también cuando nosotros presentábamos proyectos era muy difícil que lo ganáramos y ahora en estos últimos cuatros años peor todavía. Casi no se saca nada en hacer el esfuerzo con elaborar, elaborar un buen proyecto ehh si los organismos técnicos del estados lo van ha descalificar por una razón política.

Creo que allí hay un problema, allí hay un problema al menos difícil, complicado de abordar, ósea hay plata para la CNA Comisión Nacional de Agricultura pero no hay plata para los trabajadores en proyectos, pudiere ser una alternativa y la cuota sindical toda vía estamos lejos de tener ese nivel de conciencia de los trabajadores de que coticen en su sindicato base.

Entrevistador:

En cuanto a los sindicatos de base ¿cómo es la participación de los diferentes sindicatos que tienen la Confederación a lo largo del país?

Entrevistado:

eeh, yo creo que en este ultimo tiempo ha mejorado, ha mejorado bastante asumiendo la responsabilidad que les corresponde a los dirigentes. La Federación Espiga del Choapa por ejemplo, ellos renovaron su directorio hace poco tiempo, unos tres meses atrás sin estar yendo para allá, ósea se dieron cuenta que su directorio se había vencido, no tenia vigencia y se dispusieron a renovar el directorio, y no solo ha renovar el directorio sino a optar por el sindicalismo.

Yo conversaba con un compañero de la Espiga del Choapa hace poco, mas meno un mes, y anduvo surgiendo la idea en la comunidad campesina de terminar con el sindicato y dejar solamente la junta de vecinos, y ello optaron en una reunión de junta de vecinos por recuperar su sindicato como herramienta de lucha. Hoy día estaba en Ovalle la Federación el Despertar del Norte renovando su directorio, entonces una federación que tiene ocho sindicatos. Yo creo que hay mayor agilidad ya, se está recuperando una mayor agilidad, mayor conciencia de lo que es la federación como herramienta de lucha allí en las provincias, en los territorios donde están las federaciones.

Eem, y aquí en Ñuble nosotros toda vía tenemos, tenemos problemas, nos a costado avanzar hacia una federación, el objetivo está y ahora desde la Cut de Ñuble es una de las propuesta que tenemos impulsar es la Federación de Trabajadores Unidos de Ñuble, yo creo que pasando las elecciones municipales vamos a tener que meternos a eso, a la eleccio, a la conformación de la federación.

Entrevistador:

Con respecto a los roles que juegan los dirigentes o lideres de la Confederación ¿de qué manera se va a desarrollando eso?

Entrevistado:

Hoy día no está tan claro, eh hace un tiempo atrás teníamos una escuela de formación nosotros en la Confederación, pero se nos fue a pique la escuela.

Pero yo, lo que me voy dando cuenta y viendo; es que los dirigente de la Confederación de las diferentes estructuras se han ido formando al calor de la lucha y de la tarea política, yo creo que el proceso de la Cut, el proceso movilizadores de los estudiantes no hemos estado ajeno a eso y hay una autoformación. Creo que es un proceso que ni siquiera uno se da cuenta, hay que estar viviéndolo para, permanente para darse cuenta que los dirigente si se van formando políticamente, teniendo opinión política y elevando su nivel de conciencia de acuerdo a la problemática que se está debatiendo en en el país, es lo que me he dado cuenta en, en este, este año, es que se ha dado mucho eso, ósea los dirigentes están empapado, están informados de lo que está sucediendo y eso les permite elevar su conciencia de clases.

Entrevistador:

En lo, en los objetivos ¿hay una comprensión por parte de los diferentes socios en sus diferentes niveles, ya sea de las bases, de las federaciones y en la, el directorio de los objetivos centrales que tiene la Confederación?

Entrevistado:

Hay bastante, hay bastante comprensión, eeh una de las cosas que también he podido ver en las reuniones que he estado con los dirigente es que y aquí casi voy a dar una respuesta... una respuesta que delante la di de otra forma o me lamentaba de que no hay mucha comprensión de la temática, pero en los dirigentes y en el grupo también del sindicato hay bastante comprensión.

El otro día tuve una reunión con la federación Espiga del Choapa y ellos pidieron una presentación que hacia un compañero allí sobre la situación del territorio, y una presentación muy buena; que es el territorio de la comuna de Illapel, Salamanca y Canela como están las mineras interviniendo fuertemente y presionando por el tema del agua, y por el tema de la identidad cultural, ósea

arrinconar, presionar a los campesinos para que huyan a la ciudad. Ellos también decían ósea “cuando nos sacan a nosotros nos sacan con nuestras cabras, nos sacan con nuestras huertas, nos sacan con nuestras siembras” con la identidad cultural, y también muy claro con el tema de la semilla en esa, en esa presentación.

Un deseo tremendo de, en esta misma presentación que hacían los compañeros, de ver su origen, y eso me gusto mucho de que ellos empiecen ya a formar una organización indígena buscando sus apellidos, buscando su origen, y hay una zona de mucho petroglifo y también tratando de interpretar los dibujos que hay en las rocas allí mismo en la zona, en la cordillera de la Provincia del Choapa. Cuestión que no estaba sucediendo hace un tiempo atrás, yo creo que son señales de que la Confederación va a empezar a buscar su origen, su identidad, los socios de la Confederación. Y el hecho de que se vayan a reconocer indígenas, mucha gente allí, le va a dar mayor fuerza para la lucha, están muy atentos de lo que está pasando con los Mapuche también, me daba cuenta yo, que ellos han ido viendo que los mapuche luchan mas que ellos, dicen: “como ellos luchan y nosotros no” bueno eso se va ir dando en los distintos.

Y en la Secta Región no hace mucho también, como está Confederación comprende un proceso político también es valorable, ósea la hija del presidente del sindicato El Esfuerzo, sin tierra El Esfuerzo de San Vicente va de candidata a concejal en Coltauco y es una mujer muy interesante porque es corralera, y el ser corraleta la hace ser una mujer con mucha identidad campesina, yo creo que los huasos como zona de Colchagua como zona huasa de Chile, eem están también con su.. una... buscando identidad y defendiendo esa identidad huasa, entonces es como bien interesante lo que sucede allí en esa regio, en ese sindicato. Entonces hay un candidato a concejal que es temporero en la comuna de Santa María que es el compañero Luis Cáceres.,

ehh nosotros en la Confederación lo que estamos haciendo hoy día es que no podemos ver las cosas separada, estamos comprendiendo que tenemos que meternos dentro un proceso político, eeh en esta unidad obrero campesina, irla comprendiendo, la gente de Illapel va ayudar a formar la Cut de del Choapa, donde no existe Cut, y la idea es formar la estrecha alianza allí, y un trabajo coordinado con los profesores, con los mineros y eso se va a dar ahora este 25 en una reunión ya, como Cut comunal.

Entrevistador:

En este proceso electoral donde los dirigentes de la Cut se están presentando como candidato a concejal ¿de qué manera se relacionan o de qué manera es la participación de los sindicatos en este proceso?

Entrevistado:

Allí tenemos toda vía un, tenemos un problemita, que, que oo, es una cuestión de nosotros, el hecho de ser dirigentes muy respetuosos de, de la política partidaria en el sindicato no involucramos al sindicato, tratamos de no involucrar al sindicato en la campaña política, pero los socios saben que son sus dirigentes que están siendo candidato, pero ehm, allí valora, va, ehh, valoramos mucho uno de los principios de la Confederación que es la autonomía sindical, creo que nosotros comprendemos muy bien el tema de la autonomía y lo asumimos así de esa forma, por eso no se involucra mas allá el sindicato, puede que no este bien eso, pero hay, bueno el tiempo dirá bien eso si cuando algún momento decide involucrarse mas en la campaña, a lo mejor lo va hacer pero hasta hoy día mantenemos la autonomía sindical.

Entrevistador:

En el último año acá en Chile se ha aprobado el acuerdo UPOV 91 o se han hecho propuesta por parte del Ministerio del Trabajo con respecto a la entre comillas regularización de los temporero ¿qué rol juega la Confederación en ese aspecto?

Entrevistado:

Sin cachiporreo yo creo que la Confederación de todas las organizaciones campesinas ha sido la que ha jugado un rol mas importante; porque cuando nosotros estábamos solos o intentábamos solos con ANAMURI como CLOC Chile como la oposición al Estatuto del Temporero nos fue, esto avanzaba, esto avanzaba nomas, pero la Ranquil dio un paso allí importante, y es que involucra a la Cut. Cuando la Cut llega a la mesa con la C,T,C? la Confederación de Productores, de producción del Comercio o algo así, me acuerdo que fue muy criticado por sectores políticos en el país y también gente del interior de la Cut, nosotros en esa instancia nos encontramos con la C.N.A no con la S.N.A con la Sociedad Nacional de Agricultura, y fuimos los dos el compañeros Figueroa por la Cut siendo dirigente de la Ranquil también pero el iba en representación de la Cut y yo como presidente de la Confederación Ranquil. Que le planteamos nosotros al empresariado, le dijimos mira “nosotros estamos dispuesto a sentarnos a conversar con ustedes y avanzar en las conversaciones pero la posición de la Ranquil son dos o tres; una es frenar el Estatuto del Temporero no, no se podía aprobar, si se aprobaba no había conversación, y otras dos eran la, la sindicalización automática, ósea negociación colectiva y sindicalización automática” eran los dos puntos que nosotros planteábamos. El empresariado no tuvo de acuerdo con nosotros por tanto la mesa se rompió, no seguimos las conversaciones, pero si, emm, la ministra del trabajo Evelin Matthei, en Valdivia, en reunión con unos sindicatos allá en Valdivia dijo que; el Estatuto del Temporero no avanzaba, que era una buena propuesta y estaba construida desde los trabajadores y el empresariado, porque la Cut se había opuesto. Mas adelante hubo una reunión de mujeres con la ministra del trabajo Evelin Matthei, donde participo la compañera Sonia encargada de asalariado de la Confederación y, la Compañera de le dejo clarito a la Ministra de porque nosotros no estábamos de acuerdo con el Estatuto, y al parecer se dio un paso atrás, no, no, no habido avances de esa propuesta que ellos tenían.

Y en la otra, en la cuestión de la semilla, yo creo que nosotros allí tenemos cuestiones pendientes, emm lo principal que pudo haber pasado fue que ya se dan las primeras contradicciones grandotas, cuando la miel chilena pierde quinientos pesos de precio en Europa y producto de los trazos de polen transgénicos que aparecieron allí por Alemania.

Cual es la discusión que va a tener que darse, ósea los apicultores, en algunos casos hay apicultores que tienen bastantes lucas y tienen, tienen o se creían grandes empresarios, se creen grandes empresarios y que se va a provocar una discusión entre los apicultores y la, los agricultores que siembran semillas transgénicas. Pero nosotros allí, yo creo que no hemos sido, no hemos tenido la fuerza para frenar para dar un golpe y frenar los avances de la transgénica en Chile, no, no, no hay fuerza toda vía. No es el caso del Estatuto del Temporero que si, el empresariado al menos tuvo respeto por, por la Cut, ósea no, no se encontraron, pensaron que era un peligro, que era un riesgo que tuvieran movilizaciones en tiempos de cosecha, que es lo que nosotros les planteábamos también.

Entrevistador:

¿a qué se debe la falta de fuerza para oponerse al proyecto de la transgénica?

Entrevistado:

Educación, nosotros la Ranquil tiene que superar su problema de educación que tiene, está bien que nos metamos dentro de un proceso y que vamos comprendiendo lo que está sucediendo, pero necesitamos sobre las cuestiones puntuales de agricultura crear un sistema de educación que sea ágil, que sea atractivo, que sea comprendido por el campesinado, ósea si a un viejo que está viviendo la no reproducción de la semilla híbrida o transgénica, alguien tiene que llegar y decirle mira estas son las causas porque no se reproducen, porque tiene

que comprar todos los años semillas, hay que profundizar mas y crear algo, algún sistema de educación que sea ágil, rápido que halla mayor comprensión, que nosotros tengamos esa habilidad, esa capacidad para llegar, con videos, no sé, con juegos didácticos, con mística, puede ser por allí.

Entrevistador:

¿De qué manera se desarrolla la capacidad de movilización de la Confederación?

Entrevistado:

Yo aquí tengo esperanza en dos sectores principalmente que pudieran dar mayor movilización; los asalariados agrícolas, que producto de los elevados precios de los alimentos vayan viendo que ellos, sus sueldos no les alcanza, ósea una cuestión reivindicativa, y los otro sector que tiene que crecer mucho, que está muy relacionado, muy cercano a los asalariados es los sin tierras. Creo que los sin tierras, cuando comprenden que ellos van a obtener las tierras a través de la lucha y de la movilización, eeh va a crearse un foco de movilización mas permanente, de lucha mas permanente. Yo veo que los campesinos productores toda vía no los veo con ganas de movilizarse, porque tienen comida, tienen tranquilidad. Los sin tierras tienen que movilizarse, tienen que luchar por la tierra, hay que buscarla, nosotros basta que logremos tierra en un solo lado y logremos ponerlo como ejemplo “mira aquí se logro tierra de esta forma” y los demás van a partir.

Entrevistador:

¿Como se organiza la Confederación?

Entrevistado:

Federaciones y sindicatos nacionales y sindicatos bases, los sindicatos bases forman las federaciones, ya sea regionales, provinciales o territoriales y los sindicatos nacionales, que tienen, que son muy interesante como herramienta de lucha para los asalariados, los sindicatos nacionales son una muy buena

herramienta que hay que aprovecharla bien. El sindicato nacional puede tener delegado en distintas partes del país, puede tener dirigentes, no es una cuestión estática, nosotros lamentablemente la vemos como muy estática, pero el sindicato nacional tendría que ser una herramienta muy ágil, muy movable donde está la faena, es una organización que se puede adecuar muy bien a las necesidades del trabajador agrícola de temporada.

Entrevistador:

¿De qué manera desarrollas tú la conducción de la Confederación en tu rol de presidente?

Entrevistado:

Yo creo que allí hemos. Estoy ya haciendo el análisis del periodo de los tres años; ha sido muy difícil estos tres años de poder trabajar la Confederación, entonces este ultimo periodo, este ultimo, ósea este ultimo año ya he tenido un poco mas de claridad de que es lo que se debe hacer.

Nosotros n algún momento tuvimos el error de no valorar las federaciones, entonces yo principalmente trate de instalar y defendí es que la federación tiene que funcionar, tiene que ser una herramienta una parte de la Confederación importante, y lo otro que le puse mucho empeño en el trabajo; es que cada socio de los sindicatos sienta que él es "Ranquil" estaba la idea que la Ranquil era una casa en Santiago y que un par de dirigente en Santiago, no ha sido fácil, ha sido una tarea muy difícil pero cada visita que hago al sindicato, y que también los compañeros los otros compañeros que pueden salir, el caso del compañero Figueroa, el compañero Hidalgo, quién mas sale, la Sonia por allí también, vayan y digan "no, aquí la Ranquil son ustedes, no nosotros, nosotros somos una parte de la Ranquil, los dirigentes" ha costado eso pero en la Federación 27 de Abril, de allí de Buin últimamente lo asumió bastante, bastante bien esa tarea, algunos sindicatos de por allí de San Pedro también, donde hay más trayectoria de los

dirigentes, dirigentes mas antiguos, han ido viendo eso que la Ranquil son ellos, son la base del sindicato no es la estructura nacional, ni la casa que hay en Santiago. Por allí han sido, yo creo que son las dos cosas que mas énfasis ha puesto.

Y lo otro es el trabajo internacional po, un trabajo que, en mi responsabilidad en la un poco en Confederación en la presidencia y las relaciones internacional, y allí también nosotros nos ha costado pero yo creo que somos unas de las organizaciones que, nacionales que el trabajo internacional lo ponemos donde debe estar, ósea el internacionalismo para un proceso de cambio de transformación es una parte importantísimos del trabajo, es valorar los gobiernos progresistas que hay, los gobiernos de izquierda, los gobiernos que están avanzando hacia el socialismo y también metiéndonos bastante en la problemáticas que se ha dado en estos procesos en Latinoamérica, cuando fue el golpe de estado en Honduras, unos de los lideres de allá Rafael Alegría estuvo la Confederación, lo acompañamos a una conferencia de prensa, hemos estado cerca, ahora en el caso de Paraguay exactamente igual, la Confederación ha estado muy comprometida con los proceso, con lo que está sucediendo en los otros hermanos pueblos.

Entrevistador:

Ya, te agradezco el tiempo prestado para la entrevista.

ENTREVISTA N°4

FECHA : 7 DE NOVIEMBRE 2012

LUGAR: COMUNA DE SAN CARLOS

17:00HRS

(Se realiza la contextualización de la entrevista fuera de grabación)

Entrevistado:

Mi nombre es Víctor Manuel Yáñez Campos, pertenezco a la comuna de San Carlos, soy el presidente del sindicato de Trabajadores Eventuales Agrarios. Este sindicato tiene alrededor de cerca de 600 socios, como toda organización no funcionan todo cuando se llaman a reunión pero llegan más menos 50 a 60 personas cuando se cita a reunión, y los que participan activamente de allí serán un 20%.

Entrevistador:

¿Cómo cree usted que es la participación en términos general de la Confederación Ranquil?

Entrevistado:

¿La participación en el sentido..?

Entrevistador:

De los socios, los sindicatos, de las federaciones, del directorio nacional..

Entrevistado:

Como es la participación, bueno ehh nosotros nuestro sindicato también está afiliado a la Cut cierto, a la Confederación Ranquil y participamos en las elecciones de la Cut.

Yo soy un poco crítico frente a la organización de los trabajadores, porque verdaderamente no representan el interés de los trabajadores, en mi opinión, porque hay otros intereses de por medio y debido a eso mismo afecta a mucho a no querer sindicalizarse porque no creen en la organización de los trabajadores. Allí tenemos el caso apernado tanto tiempo del Martínez, que no es creíble, porque no se explica de otra manera, de que ehh, de que los años, de que asumió

la Concertación a la fecha el sueldo mínimo esté cerca de los 200.000 pasado los 20 años cierto, eh mientras que de la noche a la mañana, la clase política se sube el sueldo de 2 millones de pesos, aparte de los que tiene, siendo una diferencia con sueldo mínimo ochenta y tantas veces, en el caso de los senadores y un poco menos en los de diputados. Entonces eso para un trabajador no tiene nombre, ósea se puede llamar que el sistema de la clase política es abusiva cierto frente a como lo ve el trabajador común y corriente en la base.

No hay ningún sector político en este momento, yo como dirigente lo digo, este representando a los trabajadores sino que van por otros intereses, y en este caso la Cut cae en lo mismo y los que están más bajo también. Entonces en ese sentido tienen que hacer un cambio, convencer a los trabajadores que tienen que estar organizados, y de que van a luchar por sus problemas, porque hasta este momento es demostrable con, que en 20 años el sueldo está en lo que está. Y cuando se discute en el Congreso cierto si van a dar 10 mil pesos, como se pelean entre lo, que nosotros elegimos a la ahí para que nos defiendan nuestros intereses, como se pelean si dan 2 mil pesos, 2 mil pesos, y una luchan que dan allí, es como entre payaso, por que los payasos hacen que se pegan cierto, porque se agreden los de la Alianza, Concertación y otras fuerzas políticas, pero al final no pasan más de los 7 mil, 8 mil, 10 mil pesos si, y en 20 años eso está demostrado que toda vía no han pasado los 200 mil pesos. Está demostrado que de acuerdo a la canasta de los pobre y todo eso, el mínimo de poder adquisitivo que pudiera tener el sueldo, que alguno le llaman mínimo, estable, ético, no sé, sueldo digno, el nombre que le quieran poner, pero debiera estar alrededor de los 250 mil pesos, para las cosas mínimas del trabajador que produce la ganancia,. entendí. Entonces en ese sentido, adonde está la Cut, adonde está la Confederación Rancivil cierto, que es la que se acerca mas a los trabajadores en sus intereses, pero no la veo 100% involucrada en eso, sino que están en otro intereses.

Entrevistador:

¿Usted cree, en que otros intereses está involucrada la Confederación?

Entrevistado:

Yo creo, digo que, una forma de como veo que hacen el trabajo, yo que no va encausado a, verdaderamente a la reivindicación de lo que el trabajador quiere, si fuera así tendríamos otra muestra que nos traten en las condiciones en que estamos, un descaro que, reconociendo que es difícil organizarse porque, como los contratos son a través de subcontratistas cierto, y ahí son por tiempo corto, no da el tiempo para formar organización, ni el trabajador, por eso mismo que estaba diciéndote, está interesado en organizarse porque quiere defender su fuente de trabajo que tiene en el momento, entendí, porque ve de que, si va hacer una denuncia a la Inspección del Trabajo, el inspector del trabajo llama hacia la empresa y cuando él llega a presentarse al trabajo lo cortan y venga a otro. En ese sentido él defiende su fuente de trabajo, siendo, convirtiéndose en individualista cierto, eh no ser solidario con el problema que presenta el compañero, y cuando a él se le presenta el otro tampoco es solidario porque no lo apoyo antes, entonces se forma un círculo vicioso que, que lo que se destaca al final es el individualismo y cada uno se deja llevar, que lo atropellen, que hagan todo lo que quieren, al final el lo que quiere es ganar las lucas en la jornada que le dure el trabajo.

Entrevistador

Usted que es dirigente ¿cómo evalúa el Código del Trabajo por ejemplo en este problema que hay, de baja participación o de no querer participar en el sindicato?

Entrevistado:

Yo creo que como la filiación es voluntaria debería ser al revés obligatoria, ósea toda persona que vaya a trabajar ya sea temporal o determinado tiempo debiera estar organizada. Ni que lo organice la empresa que sea, yo creo que sería mejor

que lo trate de forma independiente, porque en forma individual no tiene ninguna posibilidad de lograr nada, salvo que sea una persona que le interese a la empresa mantenerlo a dentro, que le puede decir ya a ti te voy acomodar con el sueldo, no cierto, y, pero no hagai nada ni esti diciendo nada al resto pero tu sueldo va ser superior al de los demás y quédate tranquilito. Que eso se dan en mucha parte de las empresas cierto, que el que tiene inquietudes sindicales por ejemplo se va de la empresa o le suben el sueldo pa callao.

Entonces, tengo entendido que ahora último salió la ley 20.607 en donde habla del acoso laboral, donde recién allí en esa ley, ehh dice que el trato ya sea de un jefe con los trabajadores como colega o con el dueño de la empresa tiene que cambiar, porque al ser denunciado, al denunciarlo la ley contempla hasta hacer un perfil psicológico si tiene las condiciones a él, esa persona o al dueño si está actuando mal, y tiene que ir a un psicólogo para que lo vea y lo trate de porque está tratando así a la gente, pero esa ley es recién de ahora agosto del 2012, es una ley que estoy al tanto de eso, que salió. Y eso me parece que va en camino a mejorar en parte, porque antes era muy difícil demandar a una persona y que te reconociera la ley por los derechos en ese trato, por lo menos yo veo que allí hay una mejoría, a través de esa ley, ¿pero quién la denuncia?

En el caso de San Carlos con el conocimiento que tengo hay tres empresas que han caído bajo este, por las denuncias que han hecho los trabajadores... ah le han hecho reconocer, de los inspectores del trabajo con sus trabajadores presente allí, sus jefes y todos darles las disculpa, hay tres casos aquí en San carlos.

Entonces, yo creo que es cosa que los trabajadores que se sientan agredido puedan hacer las denuncias, atreverse, tener el coraje, porque los inspectores están dispuesto hacer las preguntas que, porque la ley contempla 10 preguntas al dueño de la empresa y 10 a los trabajadores, que según ellos dicen son las mismas. Entonces en base a eso después detectan y hacen todo el procedimiento que sigue que cierra con las disculpas.

Entrevistador: ¿ustedes de qué forma informan a los socios del sindicato de esta ley que es nueva, que se está efectuando?

Entrevistado: todo empezó porque vino una empresa de aquí de San Carlos, como a mí me reconocen que estoy metido y que entiendo mas, entonces soy como un referente, entonces llegan personas distinta sectores hacer preguntas a veces y las que no sé yo las voy a consultar a la Inspección del Trabajo o las busco por internet.

Entonces llego en estos días una personas de limpieza de aquí, en este caso de la Copec de San Carlos. Que el dueño que tiene actualmente es un... es militar, que participó en los tiempos de la dictadura, y tiene sus métodos como militar y esos métodos los aplica en el trabajo como “el que la hace en público, en público la paga” y por lo tanto lo humilla lo trata mal delante de toda la gente. Entonces cansado de eso llegaron a consultarme aquí, yo fui hacer las consultas a la Inspección del Trabajo y buscando por internet me encontré con esta nueva ley, que no tenía idea que existía. Entonces fue a plantear el problema al inspector, y algo conocían ellos del problema pero como son garzones y no son solidarios entre ellos, ósea dicen ellos no, yo no me atrevo a denunciar sino me van a cortar la pega y yo quiero seguir trabajando, entonces siguen recibiendo el mal trato, son más valientes las mujeres que trabajan allí que están dispuesta a seguir adelante con la denuncia. Entonces allí me informe de esa ley.

Entonces yo creo que esto mismo hay que darlo a conocer a través de una reunión en el sindicato ya que ahora se están iniciando las temporadas de recolección de arándano, ya partió la de esparrago y los tema de los temporero tienen trabajo alrededor enero, febrero, marzo dependen de los huertos póngale tu.

El otro días uno de los socios me aviso que había una reunión en el colegio de la escuela uno que era antes que es la D-99 ahora, con el motivo de dar una charla

informativa a todos los temporeros que quieren ir trabajar a una de las empresas de la zona, en este caso de la agrícola Magdalena de por allí de Cato persona que venía a dar la charla para informa, entonces ella a las personas que le informaba de que la temporada de recolección iba a comenzar alrededor del 19 de noviembre, que lo iban a confirmar que lo iban a llevar y a traer como toda la temporada anterior, y que el valor por kilo, porque esta empresa paga por kilo recolectado, porque dice que es más justo que pagar por caja, porque unos llevan la caja más baja otro mas vacía... entonces lo más justo es pagar por kilo. Entonces pasaron pagando la primera temporada 200, 220 el año pasado, y ahora están ofreciendo 240 por kilo recolectado de arándano en este caso, y que cuya temporada de acuerdo a los huertos que tienen durarían por allí de marzo-abril, y dejando en claro que este es un trato de persona a persona como queriendo decir que a nadie se le obliga y que también deben tener un mínimo de rendimiento, ósea ellos tienen como estandarizado la producción, entonces el mínimo que le exigen a cada persona son 32 kilo, porque dicen que hay jóvenes que bueno van pero no toman ni el mínimo de 32 kilo, total a ellos no le interesa...

Entrevistador: 32 kilos..?

Entrevistado: diarios, de arándanos. Entonces a ellos no le interesa ese tipo de recolector porque le está quitando el asiento que a otro le puede ir mejor. Según ellos una persona que se saque la mugrienta trabajando puede tomar-recolectar 70 kilos, pero yo creo que en promedio son 50 kilos. Si tu sacai la cuenta 50 kilos por 240 serían 12.500 que estarías ganándote en el día. Yo lo encuentro abusivo en el sentido de que, a ti te llevan en la mañana, salí a las 4, 5 de la mañana tení que levantarte, teni que llevar tu colación para salir y estar 10 para la 8 en el trabajo en un principio, porque después ya cuando pasa la temporada del huerto que se seca mas temprano empiezan a trabajar a las 7 de la mañana, entonces para llegar a las 7 de la mañana al huerto de San Carlos a Cato se supone que hay un par de hora. Después, mas una hora de colación o media hora de colación

que te den, mas la hora y media dos hora en regresar, por lo tanto tú estás trabajando 16 horas, tay 8 hora en el huerto ciento que te exigen como rendimiento que ellos te poner el estándar que ellos te ponen los 32 kilos, después tienen dos, horas extraordinaria si las querí hacer, si no las querpi hacer estar parado porque tienes que esperar el bus se vengan con todos, porque no te va a venir a dejar a ti cierto, igual estay allí. Mas dos horas dicen de, dos horas ordinarias, mas dos horas extraordinaria. Si tu sumái este es el caso de los temporeros eventuales, con la flexibilidad laboral que hay, por eso digo yo que es totalmente abusiva, si tu le sumai; la partida en la mañana, la hora de colación, la 8 hora de trabajo, mas la dos hora extraordinaria, mas las dos horas extraordinaria haci alrededor de 16, 15, 16 horas.

Entrevistador: y allí por ejemplo, en este escenario que es bastante adverso para los trabajadores ¿cómo reconocen el sindicato los trabajadores?

Entrevistado: no quieren nada po.

Entrevistador: ¿y a qué se puede deber eso?

Entrevistado: porque, por lo que estábamos conversando antes porque no confían, ósea no ven la, hasta el momento digo yo, la, que organizarse es la única manera de que pueden lograr cosas en conjunto porque de forma individual simplemente el que no está conforme le dicen; te vay, no estay rindiendo lo que teni que tomar, estay ocupando lugar en el asiento del bus, por tanto te vay, ósea así de claro. Pero si tuvieran organizado yo creo que podrían negociar, decir mire sabe nosotros aquí queremos ir a trabajar la cantidad, porque en este caso esta empresa contrata más de 300 trabajadores en plena temporada, entonces organizado de que aquí hay 300 que queremos trabajar, van a sacar el rendimiento posible, pero también le van a poner las condiciones, le van a decir allí sabe nosotros no queremos 240, queremos 260 cosa que el sueldo, si toma 50

kilo una persona por promedio, apurándose cierto, no sea de 12.500, sino que sea de 15.000 y allí estaría compensando el sacrificio, es como estar trabajando dos días en uno.

Allí mismo en la reunión yo me daba cuenta de que, alguien supo de que yo, estaba allí en la reunión porque el que estaba dando la charla dicho “hay cara desconocida aquí, caras nuevas” no habían otros desconocidos, pero yo era un desconocido que estaba, y no faltó alguien que dijo que yo iba en representación de un diario, es que nosotros tenemos un diario, “La temporera” como se llama, tengo dos números allí y te voy a dar el otro número. Entonces yo en mi función de irme a informar para poner en el diario como noticia y lo que informamos, para que saliera en este número que viene lo que informaba la persona.

Entonces, después otra persona mandaron una persona aquí para decirme que, si era posible, si yo le mandara todos los números del diario La Temporera, ehh y a lo mejor cooperaba, cachay. Entonces yo le dije a la persona que vino; que eso no significa, le dije yo, porque él quiere cooperar, nosotros no vamos a denunciar las cosas que están pasando, porque nosotros ya hemos puesto en el artículo, en el diario, en la temporada que estaban en la poda de kiwi, hicimos ver a la hora que se moviliza la gente en las condiciones que comen, porque la ley dice que, tienen que tenerle comedores, aguas limpias, potable, tienen que tener una serie de beneficios, pero la mayoría no los cumple.

Entrevistador: y en ese caso por ejemplo la dirección, el directorio nacional ¿qué rol juega para apoyar el sindicato de acá?

Entrevistado: yo creo que allí falta que hay que traer y dar charla, pero si tú los citai, bueno como sindicato puedes citarlos, pero si los citai con temporeros no llegan po.

Entrevistador: ¿pero la Confederación está atenta a lo que está pasando acá en la zona?

Entrevistado: por lo menos yo se lo he comentado, ellos saben, la otra vez hicimos una reunión en Coihueco y allí se vio el problema, hay sacamos un número en el diario, en el diario hablamos nosotros del problema de la semilla, el problema de la semilla, el problema del agua, los que escriben las columnas están relacionadas con los objetivos que tiene la confederación.

Entrevistador: en ese sentido ¿cómo evalúa los liderazgos que hay en la Confederación Ranquil? Ósea en el sentido que se siente de que hay una conducción efectiva de los problemas de los trabajadores, hay llegada hacia la gente de la zona o de otras zonas.

Entrevistado: en el caso de como pertenezco a la Ranquil, veo, conozco, pero mas allá de los dirigentes yo veo un desconocimiento, si tu le preguntai a quienes no sean dirigente no tiene idea que es la Ranquil, ni adonde está, ni quienes son; en ese sentido yo creo que le falta difusión, encuentro que le falta difusión, las personas que están involucrado claro que mayor saben, pero el resto no.... Así lo veo yo, bueno como son pocos y están dispuestos a llegar a todas partes, pero igual hay un desconocimiento de...

Entrevistador: y usted ¿por qué cree que cuesta de que los dirigentes lleguen a trabajar a las bases?

Entrevistado: bueno por falta hay recursos po, porque no le dan los recursos. Lo otro como la gente no está organizada, no pagan las cuotas y todo eso, entonces no hay de donde sacar, porque uno prácticamente, los socios pagaran sus cuotas, tendrían fondos uno podría traer a los dirigentes o a quien fuera, pagarles estadía, pasaje y todo, pero cuando tu lo haci venir bajo sus propias condiciones económicas hay problemas para que lleguen, yo creo que es falta de recursos po,

mas con este gobierno menos recursos le van a dar a la Ranquil que tiene una reconocida tendencia.

Entrevistador: por ejemplo hoy día desde la Confederación Ranquil y la Cut, se está levantado la propuesta del Tarifado Nacional, ¿esto de qué manera lo trabajan acá?

Entrevistado: eso sería una forma, que podía ganar más, subir el sueldo, hacerse un mejor salario el temporero, que hubiera un tarifado. Que es lo que digo yo, que si hacen un tarifado, después le van a subir la meta de producción en día y al final lo dejan con un sueldo mínimo igual porque se sacan los promedios.

Recuerdo que una vez fuimos apoyar a unos compañeros que se paralizaron en el manzanal de aquí la zona, y costo que se disidieran pararse, porque justo estaban en la temporada precisa cuando ellos se pararon que era, que era en el raleo, si tú te demorai una semana más en el raleo y la producción se te va, tiene que ser dentro del tiempo. Entonces una paralización en el momento preciso tu podi conseguir cosas, entonces allí, a le proponíamos a los trabajadores, que venian por años ganando 4.000 pesos, al día. Nosotros decíamos que era el momento que pidieran 5, cinco mil pesos diario, que eran mil pesos diario que era harta plata en el mes, no quisieron los trabajadores, dijeron que ellos querían 400 pesos más nomas, y como, no sé po, eso te demuestras que se conforma con super poco, si tu multiplicai 4 por 3 doce en los treinta día, eran doce mil peso lo que subían en el mes nomas, y lo lograron po, se los subieron al poco conversa, se logro en una negociación con el administrador del campo, de que le subía los 400 pesos. Eran 12 mil, se fueron, a medio día arreglaron la situación, se fueron contentos, gritaban como cuando le pegai a una mana de animales, de la felicidad que tenían por habían logrado doce mil pesos mensual más, 400 diarios. Entonces yo decía son súper baratos, se conforman con súper poco po, porque a su vez si ellos hubieran pedido 5 mil, hubieran dejado una base para la otra temporada de

trabajo, ya dejaban un piso, pero no quisieron 400 pesos nomas. Entonces yo le decía la razón de cual, de por qué no era más, decían; “pero es que, yo quiero mantener el trabajo y no que después no me den trabajo por pedir mucho” así de esa manera es la wea nomas, del trabajador, como que está resignado, a lo que le de el, el jefe, y sucede eso en terreno que uno lo comprueba.

Entrevistador: usted como dirigente cómo evalúa, por ejemplo el sindicato de acá de San Carlos.

Entrevistado: ¿el sindicato de acá? El sindicato podremos ver en la letra, es como muerto, ósea existe para, no es vivo como sindicato, uno porque como es de temporero no es de empresa cierto, es una de las razones de porque es así po, pero al final estos sindicato existen más para poder tener una representación cierto, y tener una organización y estar a filiado e este caso la Ranquil, con poco o nuevos recursos salga la voz por algún lado, entendí, yo creo que ese es el punto objetivo viendo por un lado, pero como organización de que se junte la gente que este en interés, no, no, aquí no la veo y tampoco en otros lados.