



BIBLIOGRAFÍA

Antropología Sistemática I

(Organización social y Política)

Cátedra: TISCORNIA

Tema V. La dimensión política de la lucha de clases. Marx. La historicidad de las categorías de trabajo y propiedad. Las clases sociales como categorías históricas. El análisis marxista de las sociedades no estatales. El concepto de clases en sociedades sin clases. El concepto de clase social en Weber. El problema de las denominaciones conceptuales para los colectivos humanos. Historización de categorías. Pueblos, masas, hordas, movimientos y multitudes.

Bibliografía obligatoria.

Autor: SIGAUD, Lygia.

Disponible también en:

<http://www.filo.uba.ar/contenidos/carreras/antropo/catedras>

Derecho y coerción moral en el mundo de los ingenios*

Lygia Sigaud

En: *Estudios históricos*, Vol. 9 N° 18, 1996/2.

Presentarse en la Justicia a reclamar la violación de derechos laborales es una práctica frecuente en la Zona de la Mata de Pernambuco. Los trabajadores de las grandes plantaciones cañeras son incentivados a hacerlo por los dirigentes sindicales, los cuales se empeñan en la divulgación de las obligaciones patronales y ponen a disposición de los afiliados, abogados y otros medios necesarios para acceder a la Justicia Laboral.

Diversas Juntas de Conciliación y Juzgamiento¹ están instaladas en aquella región del Estado para recibir la gran cantidad de acciones judiciales, y la elevada demanda de los

* Nota: Este texto se basa en una investigación en curso sobre la regulación jurídica de conflictos en la zona cañera de Pernambuco, que cuenta con el apoyo de la FINEP y del CNPq. El trabajo de campo fue realizado en los años 1994 y 1995. Una primera versión de los problemas a ser tratados aquí está siendo publicada en la revista *Genèses*, bajo el título "Le courage, la peur et la honre. Morale et économie dans les plantations sucrières". Para el presente artículo procuré ampliar el cuadro de análisis y explorar sus implicaciones en el campo de los estudios socio-antropológicos sobre el derecho. Los nombres propios fueron alterados para evitar la identificación de los informantes.

¹ N. de los T.: la estructura judicial creada para la tramitación de los procesos laborales en el Brasil está compuesta por tres instancias. Las juntas de conciliación y juzgamiento constituyen la primera instancia, cuya función es juzgar asuntos individuales; tienen jurisdicción sobre uno o más municipios. Los tribunales regionales del trabajo, son la segunda instancia, juzgan recursos interpuestos por las partes ante las decisiones de las Juntas, además de tener competencia en las causas propias de la segunda instancia, como los conflictos colectivos de categorías organizadas regionalmente y de alcance regional (sobre uno o más estados). La tercera instancia es el Tribunal

trabajadores de una regulación jurídica de los conflictos laborales viene contribuyendo de forma decisiva para que las relaciones sociales en el interior de las grandes plantaciones estén allí más ajustadas a las normas legales que en cualquier otra área rural del país.

Parecen estar aquí reunidos todos los ingredientes para confirmar la creencia, compartida por juristas y científicos sociales, de que el cumplimiento de las normas jurídicas depende de la familiaridad de los individuos con sus derechos y de las facilidades de acceso a la Justicia. No habría así nada que agregar, salvo ofrecer la descripción de esa situación aparentemente tan ajustada a tal creencia –y precisamente de eso se trata - si no fuese por un problema: el hecho que de hay quienes no reclaman por sus derechos laborales. En Flor de Maria, municipio situado en el sudeste del estado, con una población de 33 mil habitantes, los emprendimientos sindicales en la regulación jurídica de los conflictos son importantes –probablemente se sitúan entre los más importantes de toda la zona- y el número de los procesos es elevado². En el año 1993, en medio de una crisis de la industria cañera, de despidos en masa y suspensión del pago de salarios, 900 trabajadores recurrieron a la Justicia laboral: representaban el 15% del conjunto de 6000 hombres y mujeres que trabajan en las plantaciones explotadas por industriales del azúcar, grandes propietarios y arrendatarios en ese municipio³. Entre los que presentaron demandas figuraban trabajadores de Primavera, ingenio⁴ perteneciente a la Usina San Antonio, en la cual residen y trabajan en calidad de permanentes 100 trabajadores, todos sindicalizados, 90% de los cuales han presentado demandas en la Justicia. En Aurora, ingenio localizado a sólo 20 kilómetros del anterior, los 80 trabajadores –también permanentes, residentes y sindicalizados- se quejaban de la violación de sus derechos pero no tenían la costumbre de reclamar por ello al arrendatario⁵, ni de acusarlo en la Justicia.

La coexistencia de distintos comportamientos frente a la violación de las normas jurídicas en el interior de una misma configuración social es reveladora de la fragilidad de la creencia en el derecho como principio de explicación para los comportamientos y sugiere que tales principios deben ser buscados –como ya señalaba Max Weber en sus polémicas

Superior del Trabajo, cuya competencia es juzgar recursos ante él interpuestos (de revista, ordinarios, o contra decisiones de los Tribunales Regionales del Trabajo), así como conflictos colectivos de categorías organizadas a nivel nacional. Su sede está en Brasilia (distrito federal) y actúa sobre todo el territorio nacional. (Traducción para la Cátedra de *Antropología Sistemática I*: María Victoria Pita y María José Sarabayrouse Oliveira)

² El Sindicato de Trabajadores Rurales de Flor de Maria -dirigido por tres trabajadores rurales, actualmente apartados de la producción, que ocupan las funciones de presidente, secretario y tesorero-, se distingue dentro del conjunto de los 44 sindicatos (organizados por municipios) de la zona cañera por ser uno de los dos que encaminan un elevado número de causas en la Justicia laboral. Un censo de las demandas laborales juzgadas entre los años 1978 y 1984 en 23 municipios de la zona revelaba que este Sindicato ocupaba la tercera posición en el ranking del número de procesos. El Sindicato cuenta con dos abogados, un empleado encargado de ayudar a los abogados a preparar las presentaciones y otro (un ex - trabajador) encargado de acompañar a los trabajadores a las audiencias. Para una descripción de los emprendimientos de este Sindicato en la regulación jurídica de los conflictos, cfr. Sigaud, 1994.

³ Los patrones de Flor de Maria constituyen la elite regional: parte de ellos descende de familias establecidas en la región hace más de cien años, pero hay también quienes llegaron a la posición de patrones gracias a un proceso de ascenso social. Los trabajadores descienden de familias que, de generación en generación, vienen prestando servicios a los patrones de la caña de azúcar. Ellos trabajan en la agricultura de la caña y también cultivan productos para su subsistencia en tierras cedidas por los patrones, algunos de ellos también crían animales.

⁴ Ingenio es el término nativo para designar las unidades de producción donde se realiza el cultivo de caña de azúcar.

⁵ Arrendatario es el término nativo utilizado para designar a los que explotan las tierras mediante contrato de arrendamiento con sus propietarios.

con los juristas⁶- más allá del derecho, sus normas y sus instituciones. Ahora bien, una de las dificultades para comprender tales comportamientos parece residir en que se han formulado las preguntas equivocadas. En vez de interrogarse respecto de las conductas referidas al derecho teniendo en cuenta el marco más amplio de las conductas de los individuos y de las relaciones sociales en las que están insertos, los científicos sociales, como si estuvieran contaminados por el sesgo de los juristas, tienden a aislar las conductas y a examinarlas preocupándose sólo con sus implicaciones en términos de cumplimiento o no cumplimiento de las normas jurídicas. Esto es lo que se observa, por ejemplo, en buena parte de los estudios sobre temas en boga relacionados al derecho, como son los que toman por objeto la “violencia” o la “ciudadanía”. Al proceder así no consiguen rescatar de forma positiva los comportamientos que están examinando y ni siquiera consiguen comprenderlos, sino sólo constatar que no se corresponden con lo que sería “deseable”. Si lograsen asumir una postura de mayor distanciamiento con respecto a los “problemas sociales” que presenta la relación de los individuos con el cumplimiento de las normas jurídicas –que no son sino nada más que cuestiones prácticas para los interesados en el orden jurídico- podrían percibir que tales normas no poseen un *mana*⁷ que justifiquen por sí mismos el interés en que ser respetadas, y sobretodo, podrían identificar otras normas con las cuales los individuos de carne y hueso están vinculados en sus relaciones con otros individuos⁸. En Flor de Maria reclamar derechos laborales está siempre asociado a consideraciones de orden moral y se liga con las pretensiones de prestigio de los individuos que ocupan diferentes posiciones en el espacio social. Así, los que van a la Justicia, como los de Primavera, se enorgullecen de su coraje para enfrentar a los patrones y descalifican a los que no lo hacen como si a ellos les faltase fuerza moral; los dirigentes sindicales de ese municipio se consideran mejores sindicalistas que otros que no consiguen movilizar tantos afiliados para ir a la Justicia; del mismo modo, el administrador de Primavera censura la ingratitud de los que van a la Justicia y se vanagloria de nunca haber *iniciado acciones*⁹ a los patrones; el arrendatario de Aurora se vale de la ausencia de procesos para exhibir el aprecio que le tienen los hombres y las mujeres de su ingenio y para compararse con los patrones, supuestamente menos estimados ya que son frecuentemente acusados en la Justicia; y los trabajadores que nunca habían reclamado en la Juntas señalan, refiriéndose a la primera vez que lo hicieron, que sintieron vergüenza.

La connotación moral de que está investido el reclamo por los derechos laborales en Flor de Maria sugiere que hay otras normas y otros intereses en juego en los comportamientos relativos al cumplimiento o no cumplimiento de las normas jurídicas. Tornar inteligibles

⁶ Entre los textos pertinentes de Weber, cfr. Weber, 1964: 251-272; 1965: 350-356.

⁷ La palabra *mana* es empleada aquí en el sentido de poder mágico, cualidad mágica, a partir del análisis de Mauss y Hubert sobre hechos de la Melanesia (1991: 101-115). Creer en el poder de las normas jurídicas no se distingue de la creencia en el poder de las cosas.

⁸ La dificultad de los científicos sociales en asumir en sus análisis una posición de distanciamiento ante los problemas de las sociedades en las que viven son reales y provienen de su participación en los conflictos de su tiempo, como lo destacaba Elías (1993: 23-30). El efecto de la ausencia de distanciamiento se expresa en los temas que se escogen para estudiar –los temas “calientes”- y en las preguntas formuladas, que muchas veces no son más que preguntas del sentido común. Reconocer la existencia de tales dificultades es condición necesaria para poder, de alguna forma, controlarlas. Pero es preciso ir más allá e ejercer todo el tiempo una vigilancia redoblada sobre los problemas de estudio que se están construyendo y sobre los hechos que se están tomando para analizar.

⁹ *Iniciar acciones* (N. de los T: en el original *botar questão*) es el término nativo tradicionalmente utilizado para designar el hecho de hacer un reclamo laboral. En Flor de Maria intercambiaban el *iniciar acciones* con el *presentar una demanda* (N. de los T: en el original *bater processo*), sobretodo en los contextos en que se trata de describir lo que están haciendo en el Sindicato. Así, se dice *iniciar acciones* en términos genéricos y *presentar una demanda* cuando el trabajador llega a la sede del sindicato para encaminar su demanda: “vine a presentar una demanda”.

tales comportamientos exige, sin embargo, que se los examine a partir de las relaciones sociales que vinculan trabajadores, patrones, miembros de la jerarquía administrativa de los ingenios y dirigentes sindicales; que se los analice tomando en cuenta la historia en la cual se trazaron las relaciones; que se (re)consideren las condiciones sociales que favorecen las vinculaciones entre los hechos relevantes del derecho, de la moral y de los sentimientos. Para proceder al análisis voy a centrar la atención en los comportamientos observados en Primavera y Aurora, que permiten que se los examine a partir de situaciones sociales precisas. Como señalaba Marcel Mauss (1991:392) al examinar la morfología de los esquimales -contraponiéndose a los geógrafos y sus teorías acerca de las determinaciones del medio sobre los comportamientos sociales-, un caso bien estudiado tiene la virtud de iluminar casos semejantes. El caso de Flor de María, visto a partir de dos ingenios cuyos trabajadores se comportan en forma tan contrastante, puede proveer elementos para la crítica de los análisis centrados en lo jurídico: a través de él es posible poner en relación hechos sociales hasta entonces no considerados por los estudiosos de los problemas que hacen al orden jurídico. Este es el objetivo del texto que sigue, que estará referido a los inicios de los años '90, período de crisis en la agroindustria azucarera y de los procesos a ella asociados.

Reclamo de derechos y dependencias recíprocas

En el comienzo de los años '90, simultáneamente a importantes cambios en la política del gobierno brasileño en relación a la industria azucarera, sobretudo la suspensión de subsidios, la suba de las tasas de interés y la privatización de las exportaciones, los patrones de Flor de María emprendieron una reestructuración de sus empresas. Las Usinas de San Antonio, San Carlos, Corrientes y Monge, que explotan 31 ingenios en Flor de María, comenzaron despidos en masa. San Antonio, que tiene 9 ingenios en el municipio y emplea 1250 trabajadores (800 con contrato permanente y 450 sólo en la zafra), escogió como sus blancos a aquellos que reclamaban constantemente en la Justicia, a los tenidos como menos productivos y a los recientemente contratados. En Primavera, el mayor ingenio de la Usina¹⁰, y localizado a su lado, fueron despedidos 8 trabajadores en 1991.

Para contraponerse a la ofensiva patronal, los dirigentes sindicales estimularon a los despedidos a reclamar judicialmente sus años de trabajo en negro -*el tiempo clandestino*- y aconsejaron a los que aún no habían sido despedidos a proceder del mismo modo. La estrategia, elaborada con la ayuda de los abogados, era obtener el reconocimiento de la antigüedad -superior a la del último contrato de trabajo- y consecuentemente forzar a la Usina a recular frente a la elevación del valor de las indemnizaciones a pagar. En Primavera 22 trabajadores iniciaron acciones en la Justicia.

San Antonio suspendió los despidos y se volvió más dura con aquellos que frecuentemente reclamaban en la Justicia. La usina se negó a emplear a sus hijos; no renovó el contrato de los miembros de sus familias a quienes habitualmente empleaba para el período del corte de la caña (en la molienda); y divulgó en toda la región una "lista negra" con los nombres de los que habían ido a la justicia para así denunciarlos frente a los otros empleadores¹¹. Tales medidas, que tenían el objetivo de desalentar a los

¹⁰ N. de los T.: La Usina pertenece, generalmente, a grandes familias propietarias que son parte de las élites y tienen importantes lazos con el gobierno federal. En las Usinas se produce azúcar (parte de ella es producto del % de caña que reciben de los ingenios). Los ingenios, desde principios del siglo XX dejan de ser productores de azúcar (producción en la que competían con los mismos usineros) y sólo producen caña. Lygia Sigaud, comunicación personal en el marco del seminario de Doctorado "Antropología de las relaciones de intercambio", dictado en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, octubre de 2004.

¹¹ La primera vez que oí hablar de una "lista negra" fue en el Sindicato de Flor de María. Al principio desconfié de la veracidad de tal lista, tal vez porque me evocaba otras listas siniestras elaboradas para eliminar físicamente a las personas. Fue en la oficina de la Usina San Antonio que obtuve la

trabajadores a continuar presentando sus demandas en la Justicia, fueron tomadas por los propietarios y ejecutadas por los *empleados*, término que los trabajadores utilizan para designar a los que ocupan las posiciones de mando en la jerarquía administrativa de los ingenios.

Muchos trabajadores de Primavera fueron alcanzados por las medidas de la usina, entre ellos el antiguo delegado sindical J., un hombre de 51 años, cuyos dos hijos fueron dispensados del corte de caña después de la acción de los trabajadores en su movida por el *tiempo clandestino*. Como otros trabajadores, J. mandó a sus hijos a trabajar con otros patrones -bajo la forma de *tiempo clandestino*- en el campo y en la ciudad. La consigna de los dirigentes sindicales para responder a las represalias de la usina fue intensificar la presión en la justicia: en 1993, 57 trabajadores de Primavera presentaron demandas laborales, 20 de ellos más de una vez. Ellos estuvieron al frente del 9.8% de las causas abiertas ese año a través del Sindicato de Trabajadores Rurales de Flor de María y del 28% de aquellas presentadas contra San Antonio en la Junta de Conciliación y Juzgamiento con jurisdicción sobre aquella zona, situada en Herval, el municipio vecino¹².

La dominación impersonal

Los comportamientos de los trabajadores de Primavera a raíz de la crisis de los años 90 son reveladores de una disposición a reclamar por los derechos laborales que parece remontarse a los años '70: los 80 hombres y 20 mujeres que allí trabajaban llevaron adelante, a partir de 1977, 400 demandas contra San Antonio (según los registros de la usina). Tales comportamientos denotan igualmente su disposición para seguir a los dirigentes sindicales cuando ellos los movilizan para comprometerse en sus batallas jurídicas contra los patrones. Desde 1987 (fecha a partir de la cual se dispone de informaciones más precisas gracias a los registros llevados por el Sindicato), los trabajadores de Primavera fueron a la Justicia Laboral para reclamar por la violación de derechos laborales, lo cual estaban siendo objeto de campañas sostenidas por el Sindicato: en 1987, el 91% de las 169 causas que tuvieron lugar en las JCJ se referían al pago de días de huelga; en 1989, de un total de 70 causas, el 63% eran por pago vacaciones y el 19% por el pago de salario familiar; en 1990, el 41% de las 49 causas reclamaban el pago de horas extras y el 28% la concesión de áreas para agricultura de subsistencia.

Todo un otro conjunto de prácticas da cuenta, desde fines de los años '70, de la disposición de los trabajadores de Primavera a seguir a los dirigentes más allá de los reclamos laborales puntuales. En 1980, con motivo de una campaña para crear delegaciones sindicales en cada ingenio, fueron ellos los que eligieron uno de los primeros delegados del municipio. Cuando las grandes manifestaciones para obtener aumentos salariales y el establecimiento de convenios colectivos de trabajo en los años '80, los de Primavera participaron de todas las huelgas que tuvieron lugar en Flor de María y en los demás municipios de la zona cañera. Ellos colaboraron activamente con la

confirmación de la existencia de tal lista, que estaba siendo elaborada no sólo en esa usina, sino también en las otras de la zona, por lo que parece a partir de un acuerdo entre los responsables de las usinas. Y el término utilizado era "lista negra". Se trataba, al decir de los altos empleados de las dos usinas de "extirpar el mal desde la raíz", castigando a las familias y a los parientes de los que iban a la Justicia. Y el argumento invocado para hacerlo era el perjuicio que las usinas estaban teniendo con el elevado número de causas, una medida para reducir costos en una coyuntura de crisis. Lo que estaba en juego era la exclusión social, el tornar inviable la posibilidad de que los trabajadores se re-emplearan legalmente en la agroindustria cañera.

¹² La creación de la JCJ de Herval a fines de la década de 1980 está íntimamente ligada a la demanda creciente de los trabajadores rurales del sudeste del estado de Pernambuco. Al respecto puede verse Miranda (1991), quien realizó un estudio sobre esta Junta, el cual ciertamente constituye la única etnografía realizada en Brasil de una unidad de primera instancia de la Justicia Laboral.

dirección sindical en la paralización del trabajo y muchos integraron los piquetes de huelga en otros ingenios. Finalmente, cuando tuvieron lugar las grandes manifestaciones realizadas en Recife o frente a la sede de las usinas para reclamar por el no cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo, siempre había gente de Primavera¹³.

Los trabajadores de Primavera se encuentran sometidos a un estilo de dominación que parece contribuir a la estructuración de las disposiciones arriba descritas. Como otros trabajadores de San Antonio, ellos están subordinados a *empleados* que a su vez están insertos en una cadena jerárquica, estando el poder de cada uno siempre limitado por aquel que ocupa la posición inmediatamente superior. Los hombres y mujeres de Primavera trabajan bajo las órdenes de dos cabos (la posición más baja en la jerarquía de mando) que ejecutan las órdenes del administrador (la segunda posición), el responsable por la gestión de las relaciones en el interior del ingenio. El administrador es controlado por el supervisor¹⁴ (en San Antonio existen tres ocupando esta posición), que le transmite las órdenes del jefe del área agrícola de la usina (la cuarta posición). Este jefe debe obediencia al ingeniero agrónomo y al gerente, que ejecutan las órdenes de los patrones: los miembros de la familia Barbosa de Almeida, una de las más tradicionales de la zona azucarera, que explota otras dos usinas en el Nordeste, entre ellas San Carlos, que tiene tres ingenios en Flor de Maria, y una importante cadena de hoteles del país. Las relaciones son personales con los cabos y el administrador y se vuelven impersonales, en forma creciente, con los superiores jerárquicos que ocupan las posiciones más elevadas. Ahora bien, cuando surge un conflicto¹⁵, los trabajadores tratan de entenderse los *empleados* del ingenio. Si no lo consiguen, es poco probable que puedan encontrar una solución apelando a aquellos situados en las posiciones más elevadas de la jerarquía. A veces, el administrador no tiene cómo resolver el problema en virtud de órdenes superiores. Fue lo que ocurrió en Primavera, en los años '90, en relación al arreglo de las casas, al comienzo de los varios reclamos laborales: en el contexto de la reestructuración de la empresa, la dirección se negaba a reparar las casas para forzar a los trabajadores a abandonar la propiedad, y, consecuentemente, no proveía al administrador de los medios necesarios para realizar las obras. Los dueños de San Antonio nunca van a los ingenios: la mayoría de los hombres y mujeres que viven hace años en Primavera ni siquiera los conoce, la mayoría ignora incluso sus nombres. Ellos constituyen una referencia abstracta para los trabajadores, que tienden a creer que los principales problemas que se viven se deben a los *empleados*¹⁶.

¹³ Sobre la movilizaciones de los trabajadores de la zona cañera de Pernambuco a partir de la década del '80, cfr. Sigaud, 1980 y 1986.

¹⁴ N. de losT.: *fiscal* en el original. Se ha optado por traducir supervisor, entendiendo que éste realiza tareas de control, supervisión y fiscalización del trabajo. Se ha descartado la opción de traducir como fiscal en tanto este término en español implica tareas de fiscalización vinculadas al campo judicial en general y a la administración de justicia en particular.

¹⁵ En otro trabajo (Sigaud, 1994) procuré, a partir del estudio de las peticiones iniciales, reconstruir el contexto en el cual estallan los conflictos. Busco entonces mostrar que los conflictos se originan en la ruptura de las reglas que rigen el contrato de trabajo, las cuales constituyen una especie de combinación entre las reglas previstas en la legislación y otras que son el producto de estado y de las relaciones sociales en el interior del ingenio. Así, un conflicto tiene lugar porque una norma del derecho laboral que veía siendo respetada deja de serlo, o porque los empleados o el patrón violaron reglas consensuadas concernientes por ejemplo a la autonomía del trabajador en relación a la administración de la fuerza de trabajo familiar.

¹⁶ Los *empleados* situados en los niveles inferiores de la jerarquía administrativa son en general ex - trabajadores rurales que ascendieron a la posición de empleados gracias al hecho de saber leer y escribir y ser personas de confianza de los niveles superiores. Sobre lo que estaría en juego en la tendencia de los trabajadores a responsabilizar a los *empleados* por los problemas en los ingenios, cfr. Sigaud, 1978.

Es en ese contexto de impersonalidad de las relaciones de dominación, con todo lo que ella implica en la regulación de conflictos, que los trabajadores de Primavera, así como los otros trabajadores de San Antonio, recurren al Sindicato. Para los dirigentes sindicales de Flor de María, que desde los años '70 han hecho arduos esfuerzos en los enfrentamientos con los patrones, los pedidos de ayuda ante la usina constituyen momentos privilegiados para acumular capital simbólico, sobretodo honra y prestigio¹⁷. Ellos intentan, entonces, obtener una solución por la vía de la negociación con los empleados o directamente con los patrones: un acuerdo exitoso es también un éxito para ellos. En caso de fracasar, los dirigentes sindicales indican a los trabajadores ir a la Justicia para reclamar por la violación de sus derechos. Como las usinas casi nunca están en condiciones de probar en la Junta que están al día con las obligaciones laborales, los trabajadores en general ganan sus demandas¹⁸, lo que les asegura ventajas materiales reales y también dividendos simbólicos en sus relaciones con los *empleados*¹⁹. En tanto las victorias en la Justicia representan una entrada de recursos para las arcas del Sindicato, vía el cobro de honorarios²⁰, las demandas de los trabajadores crean también las condiciones de posibilidad de acumulación de capital económico para el Sindicato.

El hecho que de los conflictos sean regulados gracias a la intervención del Sindicato tiene implicancias sociales: la mediación favorece la creación de lazos sociales, como puede observarse a partir de aquellos establecidos entre los trabajadores de Primavera y los dirigentes sindicales²¹. A partir del momento en que se dirigen al sindicato a pedir ayuda para hacer frente a los *empleados*, los trabajadores se encuentran en una posición de inferioridad social, como cualquier otra persona que pide auxilio a un tercero. Ahora bien, en esas condiciones no pueden dejar de sentirse agradecidos hacia los dirigentes sindicales cuando les ofrecen una solución. Los trabajadores reconocen la deuda al decir que si no fuese por el Sindicato estarían “aplastados” (subyugados) por los *empleados* y por los patrones. Se comprende mejor así su compromiso con las campañas del Sindicato: el mismo se inscribe en la lógica de la retribución de dones recibidos. Tal retribución a su vez nunca está dissociada de un interés de los trabajadores en reforzar sus lazos con los dirigentes sindicales: cuanto más se envuelven en procesos laborales (y también en huelgas) más se vulnerabilizan ante la dirección de la usina y ante los *empleados*, y más precisan de los dirigentes sindicales. Para garantizar su apoyo en el futuro, en oportunidad de nuevos enfrentamientos; les es necesario disponer de un capital de confianza: ellos lo tienen constituido a través del compromiso activo en las actividades del Sindicato y a través de otras demostraciones de lealtad, entre las cuales se inscribe el

¹⁷ Sobre las condiciones sociales que contribuyeron históricamente para que los dirigentes sindicales se involucrasen en la regulación jurídica de los conflictos y que tal involucramiento se tornase un signo de excelencia sindical, cfr. Sigaud, 1994.

¹⁸ Los datos de la JCJ de Herval revelan que la mayoría de las acciones son conciliadas durante las audiencias, lo que indica que los patrones no están en condiciones de responder a las acusaciones de violación de la legislación laboral.

¹⁹ A través de los relatos de los trabajadores es posible percibir que ellos se sienten fortalecidos con las victorias en la Junta y que se complacen en utilizarlas en sus interacciones con los *empleados*, como si la victoria hiciera, al menos temporariamente, inclinar la correlación de fuerzas hacia su lado.

²⁰ El presupuesto del sindicato está conformado por la contribución sindical, las contribuciones de los asociados (descontadas directamente de los recibos) y los honorarios percibidos por las causas laborales. Cuando pierden la causa, los patrones pagan al sindicato un porcentaje del monto debido al trabajador: 10% en caso de audiencia (conciliación) y 15% en caso de juicio (sentencia del juez). Cerca del 50% es utilizado para pagar al abogado, y el resto es incorporado al presupuesto. Nunca conseguí verificar la proporción exacta del peso de los honorarios sobre el presupuesto, pero estimo que está en el orden del 30%.

²¹ Las implicancias que serán descritas aquí tienden a pasar desapercibidas por los estudiosos del sindicalismo en Brasil, quienes muchas veces se dejan seducir por lo más evidente en la intervención de los dirigentes sindicales como por ejemplo el desempeño del deber estatutario de “defensa de los derechos de los afiliados”.

asumir durante las audiencias en la Justicia, la responsabilidad individual en relación a las acciones que no son sino más que el producto de campañas de los dirigentes sindicales. Y los dirigentes sindicales reconocen esa deuda al referirse a los trabajadores de Primavera como personas en quienes pueden confiar, ya que nunca los “depcionan” en la Junta. Interesados en alimentar el estado de confrontación con los patrones, los dirigentes sindicales fueron, ellos también, volviéndose cada vez más dependientes de los trabajadores de Primavera, ya que en función del fuerte compromiso con el Sindicato, ellos acabaron convirtiéndose en la vanguardia de las luchas sindicales, junto con los trabajadores de otros cinco ingenios de Flor de María²².

Se ve así como el pedido de auxilio al Sindicato crea las condiciones de posibilidad para la inauguración de un ciclo de relaciones de intercambio entre los trabajadores y los dirigentes sindicales. Presos en la dinámica de esas relaciones, e interesados en su continuidad, los trabajadores de Primavera y los dirigentes de Flor de María están todo el tiempo tomando iniciativas para activarlas, como si se dijeran, unos a otros, que están empeñados en el juego²³. Y de ambos lados pueden verse señales de ese empeño. Los trabajadores de Primavera van regularmente a la sede del Sindicato: participan de las reuniones y asambleas sindicales, hay siempre alguien del ingenio en los días de guardia del abogado. Y es frecuente verlos llegar con frutas, legumbres y harina de mandioca, traídos de sus rozados o quintas²⁴: son los regalos que traen para los dirigentes sindicales y para el empleado encargado de la causa. A veces invitan a los dirigentes a participar de fiestas que organizan en el ingenio: estos son momentos privilegiados para reequilibrar las deudas a través del don de comidas, bebidas y gentilezas y para celebrar los lazos que los unen. P.Z., delegado sindical desde 1987²⁵, expresa en forma condensada, a través de sus comportamientos el celo con que los trabajadores regulan sus relaciones con los dirigentes sindicales. El se empeña en mantener a los dirigentes informados respecto de los acontecimientos en el ingenio y también en la usina, sea yendo al Sindicato, sea llamando desde una cabina telefónica, distante por lo menos a media hora a pie del lugar donde vive. Asiduo frequentador del Sindicato, P.Z. acompaña siempre a los compañeros que van a hacer reclamos laborales, y no se pierde las reuniones de los sábados a la mañana, que son una especie de encuentros informales de militantes con P.J., el presidente²⁶. En esas ocasiones, después de oír atentamente a P.J. contar sus

²² Estos ingenios son Ilhas y Córrego de Sao Carlos, Sao Paulo y Timbira de Monge y Mercados de Santo Antonio [nombres en portugués?]. El alto índice de procesos en esos ingenios sólo confirma los argumentos que estoy desarrollando aquí.

²³ Como señala Max Weber (1964: 251-272), el interés de las dos partes en recrear las relaciones de intercambio es la principal garantía del futuro de esas relaciones, más que cualquier tipo de garantía jurídica. Aquí, este interés se expresa a través de pequeños gestos, servicios y regalos. Son actos que “hablan”. Sobre lo que quiere decir el hacer, ver los análisis de Edmund Leach (1996) sobre el lenguaje de los rituales. En lo que hace al significado de los pequeños gestos en las relaciones e intercambio, cfr. los análisis de Florence Weber (1989).

²⁴ Los rozados son áreas de tierra cedidas para el cultivo de subsistencia. En general los rozados están localizados ya en el interior de los corrales (capoeiras), ya en áreas en reposo (tierras en descanso de labranza) que luego son empleadas en el cultivo de caña. Los rozados son móviles: los trabajadores muchas veces deben entregar la tierra que están cultivando y trasladarse a otra. Las quintas están localizadas en torno a la casa, tienen árboles frutales y son permanentes en comparación a los rozados. La posibilidad de cultivar para la propia subsistencia es altamente valorada por los trabajadores y, en la jerarquía de las áreas cedidas por los patrones, la quinta se configura como la de mayor prestigio. Sobre el significado de las quintas en las relaciones sociales de las grandes plantaciones cfr. Palmeira (1976).

²⁵ El delegado sindical de Primavera tenía, en 1994, 40 años. Estaba casado y aún no tenía hijos, lo que nos es común entre los trabajadores. Protestante, desempeñaba su papel de mediador como si se tratara de una misión religiosa.

²⁶ Presidente del Sindicato desde 1972, P.J. goza de un gran prestigio entre los trabajadores de Flor de María y los demás dirigentes del Estado de Pernambuco. En 1995 tenía 58 años. En las elecciones de 1996 fue electo intendente del municipio.

negociaciones con los empleados (los “altos niveles” de las usinas), P.Z. le expone los problemas que está enfrentando en Primavera, las iniciativas que tomó, y recibe, con deferencia, sus consejos. Desde el lado de los dirigentes sindicales, se verifica que ellos están siempre dispuestos a ir al ingenio para resolver conflictos con el administrador y el supervisor; a ir a ver al gerente en la sede de San Antonio para intervenir por los trabajadores; a seguir de cerca el curso de las causas de Primavera: ellos saben, por propia experiencia, que olvidar una visita al ingenio, fallar en el papel de mediador y perder un proceso puede ser interpretado por los trabajadores como una negligencia de su parte, y, consecuentemente, provocar el apartamiento de los afiliados al Sindicato. Aceptar las invitaciones a las fiestas en el ingenio se inscribe en la misma lógica y los dirigentes demuestran hacerlo con gusto. Y son particularmente atentos con el delegado sindical. En enero de 1994, en el contexto de las represalias de la usina, el administrador y el supervisor arrancaron los brotes de café que P.Z. había plantado en su quinta. En el mismo día, el tesorero y el abogado del Sindicato fueron a la oficina de la usina con el delegado sindical. Bajo amenaza de iniciar una causa en la Justicia laboral, obtuvieron del gerente el pago inmediato de la indemnización a P.Z. La reacción rápida y eficaz reconfortó al delegado y a los trabajadores de Primavera: ella sólo confirmaba sus expectativas positivas en relación a la dirección sindical.

Procesos judiciales y fuerza moral

Es solamente en el marco de la interdependencia que se establece entre los socios de intercambios sociales que se puede comprender por qué los trabajadores de Primavera van tanto a la Justicia a reclamar sus derechos laborales. A partir del momento en que comenzaron a pedir a los dirigentes sindicales que mediasen en sus conflictos con los *empleados*, los trabajadores se vieron envueltos en relaciones de intercambio que los constriñen a *iniciar acciones*. La negativa a seguir las directivas sindicales de ir a la justicia es recibida con notoria mala voluntad por parte de los dirigentes, y a veces incluso con cierta dureza: ellos acostumbran decir, a los que proceden así, sobretodo cuando vuelven por segunda vez pidiendo auxilio (lo que se pudo registrar en más de una oportunidad): “ahora no hay nada más que hacer, está perdido”²⁷. Todo ocurre como si ellos quisieran castigar a los trabajadores por no haber reconocido con anterioridad su autoridad en ese campo, por no haber aceptado aquello que, en rigor de verdad, es uno de los principales servicios que tienen para ofrecerles. Los trabajadores que así proceden corren el riesgo del aislamiento: es altamente probable que no puedan contar con el Sindicato para hacer frente a los *empleados* o al patrón; se vuelven vulnerables. A través de sus comportamientos, los trabajadores de Primavera dejan claro que no están dispuestos a correr tales riesgos²⁸.

²⁷ A lo largo de los años que llevo investigando en la zona cañera de Pernambuco, siempre me llamó la atención la “dureza” de los dirigentes sindicales para con los trabajadores que se negaban a ir a la Justicia o que desistían de seguir con el proceso después de que la causa fuera tratada en la Junta. Tenía dificultad de entenderla, probablemente a partir de una posición “comprometida” que me llevada a suponer que, a fin de cuentas, el dirigente estaba allí para prestar servicios a los afiliados, como si esos servicios pudiesen ser disociados del marco más amplio de las relaciones sociales que los vinculan. Fue sólo a partir del momento en que comprendí cuánto de esa “dureza” tenía que ver con un cortocircuito en los intercambios que conseguí restituir su sentido.

²⁸ La interdependencia destacada por Elías (1985; 1991^a y b; 1993) como propia de las relaciones sociales permite examinar las relaciones de intercambio como relaciones de dependencia recíproca y recuperar todo aquello que ellas deben a las coerciones y a los intereses de los individuos, lo cual ya había sido señalado por Malinowski (1961 y 1935) y Mauss (1991). Tales dimensiones han sido descuidadas (negligenciadas) por los antropólogos del mundo anglosajón, que a partir de Lévi-Strauss han preferido tratarlas como la realización mecánica del principio de reciprocidad, sobretodo Sahlins (1974).

Para los que se encuentran implicados en el juego de los intercambios, los intereses que los mueven permanecen opacos –y esta es la condición del juego- y todo ocurre entonces como si la violación de derechos fuese la razón por excelencia de la existencia de los procesos laborales: dirigentes sindicales y trabajadores que van a la Justicia creen que hay procesos porque los patrones no cumplen sus obligaciones. Pero como en la práctica hay quienes no reclaman por sus derechos, ellos tienen necesidad de una razón para explicar el pasaje al acto de reclamar por los derechos. Es en esas circunstancias que el reclamo de derechos es investido de una connotación moral: el coraje aparece entonces como la fuerza que impulsa a los individuos en la dirección de la Justicia Laboral.

En el contexto de una escalada de enfrentamientos en la Justicia Laboral relacionados con la crisis económica, los trabajadores de Primavera se enorgullecían de su coraje: no se dejaban intimidar por los *empleados* de San Antonio y continuaban reclamando por sus derechos para recuperar el dinero, que juzgaban estaba retenido por los patrones, y así asegurar el bienestar de sus familias, el valor de los valores. El coraje era, de todos modos, invocado para marcar la diferencia en relación a los que no *iniciaban acciones*. Los que iban a la Justicia se referían a ellos como personas que tenían miedo de los *empleados* y de los patrones, como si tuviesen menos valor que ellos. En la misma lógica, los dirigentes sindicales destacaban el coraje de los que habían iniciado acciones en la Justicia exigiendo el *tiempo clandestino* y lamentaban la debilidad de los que no habían seguido sus directivas: “nosotros les sugerimos que entraran a la Justicia, pero muchos no confiaron, tuvieron miedo”.

En Primavera había nueve trabajadores que nunca habían *iniciado acciones*: un contratado en 1963, dos en 1980, cuatro en 1991 y dos en 1993. Entre ellos estaba M., casado, padre de seis hijos. En ocasión de una de mis visitas al ingenio, él me fue señalado –en su presencia- como uno de los que tenía miedo. M. no reaccionó frente al grupo. Un poco más tarde se me acercó para explicar por qué no reclamaba en la Justicia. Oriundo de un municipio de Agreste, situado en el límite con la Zona da Mata, donde pasaba grandes necesidades, fue a San Antonio en 1981. La usina le dio empleo y una quinta en Primavera: desde entonces él y su familia se alimentaron mejor y él podía comprar ropa para todos. M. estaba agradecido a la usina: no tenía de qué quejarse. El administrador de Primavera, G., que llegó al ingenio en 1993, nunca había *iniciado acciones* contra sus antiguos patrones, que jamás le pagaron vacaciones. La gratitud a los empleadores era invocada para justificar su comportamiento y para distinguirse de los que iban a la Justicia, a los que consideraba unos “ingratos” para con la usina.

Al incorporar al análisis de Primavera esos casos opuestos, de los que no reclaman, es posible llamar la atención sobre el hecho de que el miedo, en tanto justificación de la ausencia de procesos, es un sentimiento atribuido a los otros por aquellos que creen en su propio coraje. Los que no van a la justicia justifican su comportamiento en forma positiva y lo valoran, valiéndose de la gratitud. Para comprender las condiciones sociales que favorecen la asociación entre la gratitud y la ausencia de procesos, es preciso pasar por el análisis del caso de Aurora.

Implicancias sociales de la gratitud

Aurora pertenece a la usina San Carlos. Arrendado en 1952, el ingenio fue explotado hasta 1978 por José Barbosa, que ese año se jubiló y delegó la dirección a su único hijo, Rodrigo. En mayo de 1995, en el contexto de los cambios económicos en la agroindustria azucarera, una crisis estalló en el ingenio²⁹: el hijo del *arrendatario* suspendió el pago a los trabajadores. A comienzos de junio él estaba esperando la liberación de recursos, vía

²⁹ Aurora es uno de los 26 ingenios de Flor de María explotados por grandes propietarios y arrendatarios.

un programa de emergencia creado por el gobierno del estado, para poder volver a pagar los salarios.

Rodrigo se veía como la víctima de un conjunto de factores desfavorables: sucesivas sequías que habían provocado una baja en la producción de caña; la suba de la tasa de interés que había aumentado mucho su deuda al Banco de Brasil -como muchos otros productores el hijo del arrendatario no había saldado su deuda y consecuentemente su crédito no había sido renovado-; y finalmente, estaba en litigio con la Usina San Carlos: en el mes de febrero, durante la molienda, la usina había enviado trabajadores y camiones al ingenio para cortar y retirar toda la caña. El conflicto estaba relacionado con la diversificación de las actividades económicas en Aurora. Rodrigo se considera un empresario moderno y cree, como los economistas, que el fin de monocultivo de la caña es la solución para las sucesivas crisis de la Zona de la Mata de Pernambuco, el mejor antídoto contra las oscilaciones del precio internacional del azúcar y de la política del gobierno. Aprovechándose de la localización de Aurora en un punto privilegiado, entre una ruta federal y una de las partes más valorizadas de la costa de Pernambuco, Rodrigo resolvió explotarla turísticamente. Gracias a una asociación con un empresario alemán, transformó la “casa grande”³⁰ en una posada y pasó así a recibir un importante flujo de turistas, sobretodo alemanes. Descontenta con esa actividad, que no le rendía ningún lucro, la dirección de la usina inició una acción judicial contra Rodrigo acusándolo de estar violando los términos del contrato de arrendamiento y obtuvo una medida preliminar para recuperar la caña³¹.

Los dirigentes sindicales acompañaban de cerca la crisis gracias a las informaciones provistas por el secretario, que era trabajador residente en Aurora (con licencia gremial para el ejercicio de su mandato), y por el propio patrón. De hecho, cuando se trató de la obtención de los recursos de emergencia, el Sindicato certificó la lista de trabajadores de Aurora que Rodrigo presentó al gobierno del Estado. Nadie en el Sindicato invocaba la posibilidad de un reclamo contra el hijo del arrendatario por el no pago de los salarios.

En el ingenio los trabajadores convivían con la suspensión del pago de salarios. Al principio se valieron de los productos de sus quintas y rozados y de la pesca; algunos fueron a trabajar como *clandestinos* para otros patrones. Sin embargo, después de algunas semanas la situación en el ingenio ya era de hambre. Rodrigo mandó a matar tres bueyes y distribuyó la carne entre los trabajadores; luego consiguió un crédito en un supermercado de Flor de Maria para que las familias pudieran abastecerse. La situación era inusitada para los trabajadores, muchos de los cuales hacía ya muchos años que estaban en Aurora, jamás habían vivido una experiencia semejante. La versión del patrón era conocida, pero los trabajadores dudaban de que las razones invocadas por él fueran efectivamente el origen de la crisis. Para ellos, Rodrigo era el principal responsable de lo que estaba ocurriendo: el había descuidado la caña y privilegiado la posada. Los trabajadores, sin embargo, tenían expectativas de que Rodrigo encontrara una salida y la normalidad se reestableciera en el ingenio.

La dominación personal

³⁰ N. de los T.: La “Casa Grande” era el lugar donde vivía el dueño de las tierras y su familia, la casa del terrateniente.

³¹ San Antonio acusaba a Rodrigo de estar desviando la caña a otras usinas en vez de vendérsela a ellos conforme los términos del contrato. Rodrigo consiguió defenderse de esta acusación, pero en medio de la crisis no había aún recuperado el dinero que la usina le debía por la confiscación del producto.

El estilo de dominación al cual se encuentran sometidos los trabajadores de Aurora contrasta fuertemente con aquel descrito en el caso de Primavera. Ellos trabajan, como en los ingenios de San Antonio, bajo la supervisión de dos cabos que ejecutan las órdenes del administrador. No existe, sin embargo, una cadena jerárquica por encima del administrador. Los patrones –el viejo Barbosa, Rodrigo y la mujer- residen en el ingenio. Rodrigo está presente todo el tiempo para dar órdenes a los *empleados* y seguir de cerca todo lo que pasa en el ingenio. Los patrones no son ahí una abstracción. Los que detentan el poder y los que están sometidos a él, están confrontados cara a cara. Ellos se conocen por el nombre y tienen una historia en común: los trabajadores más viejos ya se encontraban en el ingenio cuando Barbosa se convirtió en arrendatario, otros vinieron después; muchos crecieron junto a Rodrigo, que nació en Aurora en 1956.

Desde que asumió la dirección del ingenio, Rodrigo procura conducirse como lo hacía su padre. Les permite que cultiven rozados³² y críen animales; los ayuda cuando están enfermos; los ayuda a enterrar a sus muertos. En Navidad realiza una fiesta, da regalos y, haciendo aún más que su padre, se disfraza de Papá Noel; todo el viernes santo, Rodrigo distribuye peces; y, de tiempo en tiempo, manda matar bueyes para dividir la carne con los trabajadores. Cuando los trabajadores le piden que lo haga, el hijo del *arrendatario* acepta intervenir para regular los conflictos interpersonales y su mujer lo ayuda en esa tarea: aconsejar a un joven para que se case con su novia embarazada, convencer a una familia a aceptar al novio de la hija y hacer que un marido vuelva a su casa, son algunos ejemplos de intervenciones realizadas por los patrones. En 1995 el matrimonio ya tenía 80 ahijados en el ingenio, hijos e hijas de trabajadores, que les habían ofrecido las prestigiosas funciones de padrino y madrina. Yendo más allá de la tradición de su padre, Rodrigo había implantado en Aurora una política de promoción social. En este sentido, él se preocupaba por asegurar una formación profesional para los hijos de algunos trabajadores, ya sea a través de una calificación enseñada por él mismo, ya sea enviando a los jóvenes para hacer cursos afuera. Una vez calificados, él los emplea en funciones mejor pagas: es el caso del contador, del mecánico, del responsable del ganado³³ y de todos los que trabajan en la posada. Rodrigo se siente personalmente responsable por el destino de los trabajadores y se enorgullece por el modo como los trata: él se cree un patrón mejor que muchos otros de Flor de María y se siente amado por los hombres de su ingenio. Como el viejo Barbosa, se empeña en mantener buenas relaciones con los dirigentes sindicales, disponiéndose a cooperar con ellos y los considera como sus amigos. A comienzos de los años '90, Rodrigo cedió un terreno dentro del ingenio para que los dirigentes sindicales pudiesen ejecutar un programa de agricultura comunitaria para los hijos de los trabajadores y así retirarlos del trabajo de la caña. Él fue el único patrón en Flor de María en atender el pedido del sindicato, por lo menos hasta el año 1995.

Esa gestión personalizada de las relaciones sociales produce efectos sobre la disposición de los trabajadores a no reclamar derechos laborales, así como la conducta patronal en relación a los dirigentes sindicales produce efectos sobre la disposición de éstos a enfrentar al patrón. Para comprender las mediaciones a partir de las cuales tales efectos son producidos, es preciso recuperar los orígenes sociales y las trayectorias de los patrones de Aurora, así como la historia reciente de la zona cañera de Pernambuco.

El viejo Barbosa nació en 1919, en Vitória de Santo Antão, municipio situado en el centro-oeste de la zona cañera, a más de cien kilómetros de Flor de María. Era el primogénito de un trabajador rural. Su padre conseguirá convertirse en responsable por el barracón del ingenio donde trabajaba y, posteriormente, arrendatario. Habiendo llegado a esa posición, acumuló lo suficiente para comprar el ingenio y, en poco tiempo, logró adquirir otro. Gracias a esa trayectoria ascendente de la familia, Barbosa pudo estudiar: el padre, que

³² N. de los T.: Se llama rozado al sitio plantado en medio de un matorral.

³³ N de los T.: *vaqueiro* en el original.

era analfabeto, lo envió a Recife para hacer la secundaria. Al comienzo de los años 40, Barbosa se preparaba para hacer el ingreso para la prestigiosa Facultad de Derecho de Recife, cuando fue convocado para servir en el Ejército. Durante toda la Segunda Guerra Mundial actuó en el Ejército, habiendo participado de las operaciones de vigilancia de las playas del Nordeste. Desmovilizado en 1945, Barbosa no retoma los estudios y retorna a Vitória de Santo Antão para trabajar, como su padre, en el ingenio. En 1952, él ya tenía 37 años, estaba casado con una prima paterna y todavía no tenía hijos. Económicamente dependía del padre y no tenía mayores expectativas en relación a la herencia. El patrimonio paterno totalizaba 800 hectáreas y había 20 herederos. Para alguien como él, que tuviera ambiciones de seguir la carrera de abogado y ascender en la jerarquía social, el futuro debía parecer sombrío. En ese contexto, convertirse en arrendatario de un ingenio de 1700 hectáreas, como lo era Aurora, ciertamente fue vivido como la posibilidad de recuperar una trayectoria de ascenso social. Barbosa consiguió el contrato de arrendamiento gracias a la mediación del marido de su hermana que era entonces ingeniero de la Usina San Carlos.

Ahora bien, desde el comienzo de los años '50, todo un conjunto de señales indicaba que estaba en marcha un proceso de transformación de las reglas que tradicionalmente habían regido las relaciones sociales en el interior de las grandes plantaciones azucareras de Pernambuco. Con la suba del precio del azúcar en el mercado internacional, los patrones intentan aumentar la producción y la productividad: comienzan a tomar las quintas y modifican las formas de remuneración para aumentar la intensidad del trabajo³⁴. Progresivamente ellos van dejando de desempeñar el papel de protectores en los momentos críticos y de donadores de presentes que tradicionalmente tenían en relación a los que trabajaban y vivían en sus tierras. Esa ruptura unilateral de las reglas de juego creó condiciones de posibilidad para la ruptura de otras reglas que los trabajadores aceptaban como evidentes, sobre todo aquéllas que los obligaban a ser leales a los patrones y a no cuestionar su autoridad. En 1955 un movimiento social de gran envergadura estalla en la zona de la Mata de Pernambuco, con la constitución de las Ligas Campesinas³⁵.

Cuando Barbosa se instala en Flor de María, en 1952, un clima de “paz social” todavía prevalecía en aquel municipio. El arrendatario procede entonces de acuerdo con las reglas de la tradición e intenta ser todavía más protector que los otros patrones, sobre todo en lo que se refiere a la asistencia médica. Todas sus embestidas iban en el sentido de un ajuste al modelo del “buen patrón”, cuyo prestigio y honra eran valuados por las conductas generosas que tenía en relación a los trabajadores³⁶. Ahora bien, Barbosa era hijo de un hombre que no pertenecía a la elite que desde hacía más de tres siglos ocupaba el vértice de la pirámide social en el estado de Pernambuco; era un extranjero en relación al *establishment*³⁷ de Flor de María, pues venía de un municipio distante; era un arrendatario y no un propietario. Con todos esos *handicaps*, Barbosa corría el riesgo de ser despreciado por la elite, que no lo reconocía como un igual, y por los trabajadores, que no veían con buenos ojos a los *arrendatarios*, sobre todo aquellos que no pertenecían a la camada de los grandes propietarios tradicionales³⁸. Teniendo la ambición de ser

³⁴ Al respecto de estas transformaciones cfr. Furtado (1964) y Correa de Andrade (1964).

³⁵ Existe una vasta bibliografía sobre la eclosión del movimiento social en la zona cañera de Pernambuco. Entre varios títulos destaco el trabajo pionero de Camargo (1973).

³⁶ La conducta generosa era parte de las reglas de la tradición. Ver al respecto Palmeira, 1976. Sobre la generosidad como un indicador de prestigio, cfr. Sigaud (1993). Un valioso material puede ser encontrado en las memorias de patrones de las grandes plantaciones como Bello (1985), Oliveira (1988) y Nabuco (1995) y también en obras laudatorias publicadas sobre “*usineros*” (dueños de las usinas), como Catende (1941)

³⁷ Es posible pensar la posición de Barbosa como la de un *outsider*, con todo lo que ello implica, en los términos del análisis hecho por Elías (Elías y Scotson, 1994).

³⁸ En un trabajo anterior pude observar esa desconfianza de los trabajadores (Sigaud, 1979), a la cual también se refieren algunos patrones como Bello (1985).

respetado y de hacer un “nombre” en el mundo de los ingenios, Barbosa ciertamente comprendió que tenía que contraatacar con la construcción de su lugar en Flor de María para compensar la fragilidad consecuente de su origen social.

En los años que siguen el movimiento social se esparce por la zona cañera con la creación de los Sindicatos apoyados por los militantes comunistas, trotskistas y católicos de izquierda y por el gobierno de Joao Goulart, que deseaba romper el poder de los grandes propietarios. Otras organizaciones campesinas, como la Unión de Labradores y Trabajadores en la Agricultura (ULTAB), generadas a partir de la experiencia de San Pablo, se asocian a las Ligas y a los Sindicatos y presionan por la reforma agraria y la extensión de la legislación laboral al campo. El 1963 el Congreso Nacional vota el Estatuto del Trabajador Rural³⁹, que impone a los patrones numerosas obligaciones y, en caso de conflictos, la mediación de la Justicia del Trabajo. En la zona cañera los recién creados Sindicatos de Trabajadores Rurales organizan manifestaciones e inician huelgas para forzar el cumplimiento de la nueva ley, claramente con vistas al pago del salario mínimo y del décimo tercer salario⁴⁰. Datán de esa época los primeros procesos contra la violación de los derechos laborales.

Confrontando con esa nueva coyuntura, Barbosa procura adaptarse, pasando a respetar algunas de las obligaciones impuestas por la nueva legislación: firma las libretas de trabajo, paga el salario mínimo y el décimo tercero. Sus trabajadores se sindicalizan y eligen un delegado sindical, sin que él se oponga a eso. Barbosa era, sin embargo, una excepción en Flor de María: los otros patrones del municipio se resisten a pagar el nuevo salario y se muestran hostiles a los líderes sindicales. Huelgas organizadas por el Sindicato de Trabajadores Rurales comienzan a estallar en los ingenios del municipio, salvo en Aurora. Para Barbosa ese hecho ya era una señal de que los trabajadores de su ingenio los reconocían como un “buen” hombre. Después del golpe militar de 1964, apoyado por las elites de la zona cañera, el Sindicato de Flor de María es cerrado y los dirigentes sindicales y los militantes se convierten en blanco de una violenta represión: los que no consiguieron escapar fueron detenidos y torturados, otros fueron asesinados por los militares después de haber sido denunciados por sus patrones⁴¹. El miedo se instala entre los trabajadores de Flor de María. Es entonces que algunos militantes recurren a Barbosa para que los proteja. El *arrendatario* les hace ver los riesgos que está corriendo pero no se rehúsa a protegerlos. Los rumores de que daba refugio a los “subversivos”, como eran llamados los que habían participado de las luchas sociales, llegan a Recife, donde funcionaba el cuartel general del IV Ejército, la sede de la represión. Barbosa es interpelado varias veces por los militares, pero consigue librarse de las acusaciones, siendo probable que su pasado de ex-combatiente lo haya ayudado en ese momento. Los militantes que se habían escondido en Aurora consiguen escapar de la represión gracias a Barbosa, que fue el único patrón que protegió a los trabajadores que eran blanco de denuncias.

Barbosa no era un partidario de los derechos laborales. El los ve, aún hoy, con malos ojos: “Los derechos fueron más perjudiciales para los trabajadores que la propia esclavitud”, decía él en 1995. Fue a partir de una lógica de preservación de su status, adquirido gracias a fuertes embestidas en el papel de patrón tradicional, y de la competencia con otros patrones con los cuales rivalizaba, que él escogió la vía del compromiso con las nuevas fuerzas sociales que se estructuraban en la zona cañera de Pernambuco. En el momento del cambio de correlación de fuerzas en 1964, Barbosa ya era prisionero de su

³⁹ Sobre el contexto sociopolítico de la aprobación del ETR, cfr. Camargo (1981) y Prado Jr. (1979)

⁴⁰ Sobre las huelgas de ese período, cfr. Callado, 1964.

⁴¹ La violencia contra los militantes de las luchas en la zona cañera de Pernambuco en 1964 es una historia a ser reconstruida y analizada. En el marco de la investigación en curso tuve la oportunidad de obtener algunos relatos que indican que se sabe muy poco sobre lo que ocurrió en los ingenios en el período que sigue al golpe militar. Habría todo un trabajo a ser realizado a partir de los relatos de los que asistieron a los acontecimientos y de los archivos militares.

propia estrategia: estaba constreñido a ayudar a los militantes bajo la pena de perder su nombre. Procedió entonces como un hombre “generoso” en relación a individuos que ni siquiera reconocía como militantes, sino como “pobres y humildes” “manipulados” por los comunistas de la ciudad, como acostumbra decir. Lo que importa, no obstante, es que con este gesto, Barbosa logró componer para sí un capital de confianza ante los dirigentes sindicales. Su comportamiento en el momento de la represión es un hecho conocido en Flor de María, y los líderes sindicales se refieren a él y le reconocen su comportamiento como una muestra de solidaridad. “En Aurora los trabajadores no fueron amedrentados. Lo que sucedió fue lo contrario: muchos se refugiaron en el ingenio. Es necesario reconocer lo que Barbosa hizo”, decía el presidente del Sindicato en 1995 durante su relato sobre los acontecimientos de 1964. P.J. no era un militante al inicio de los años ´60, pero asistió a lo que pasó entonces: cuatro trabajadores del ingenio Timbira (usina Monge), donde nació y se crió, fueron torturados y muertos. Este hecho que lo impresionó cuando joven, ciertamente contribuyó para que la actitud de Barbosa lo sensibilice.

El desmoronamiento del mundo en el cual Barbosa había construido su “nombre” no lo llevó a cambiar de comportamiento en relación a los trabajadores en los años que seguirían. No disponiendo de otros triunfos sino sólo la reputación de “buen” hombre, no le convenía eludir su papel de donador y protector, como lo podían hacer otros patrones que tenían un “nombre” de familia y más capital económico. Los compromisos tácitos establecidos con los dirigentes sindicales lo constreñían, por otro lado, a respetar algunas de las obligaciones laborales.

Como su padre, Rodrigo tampoco dispone de otros éxitos. No concluyó el curso superior de administración que inició en Recife; no poseía una casa en la ciudad –lo que no es usual entre grandes propietarios y *arrendatarios*-, todos sus bienes se encuentran en Aurora, que ni siquiera le pertenece. Para explotar el ingenio con un capital económico de poca monta, él se ve constreñido a reproducir el capital de bondad que heredó de su padre. Es a través de la gestión de ese tipo de capital que él reactiva los lazos con los hombres y mujeres que viven en su ingenio y de los cuales depende para crear valor a partir de la caña y de la posada⁴². “Todo lo que yo tengo está aquí”, repetía él en varias entrevistas en los años 1994 y 1995, “es necesario que yo cuide bien de esto aquí, que yo trate bien a las personas, que yo sea cariñoso con ellas”. Su comportamiento durante la crisis de suspensión del pago se inscribe en esa lógica de reproducción del capital de bondad: Rodrigo se empeñaba en todo momento en demostrar a los trabajadores que se preocupaba por ellos, que se disponía a protegerlos⁴³.

Rodrigo necesita también administrar el capital de confianza acumulado por el viejo Barbosa. A través de gestos de buena voluntad ante las iniciativas de los dirigentes sindicales, él reactiva los lazos con ellos y mantiene la deuda histórica que contrajeran con su padre, desde que comenzaron a reconocer la protección dada a los militantes como un gesto de solidaridad. En un momento delicado como era la crisis de 1995, Rodrigo recibió la contraprestación de los dirigentes sindicales. Ellos demostraban ser tolerantes ante la falta de pago de salarios, y no consideraban iniciar acciones laborales contra Rodrigo, como lo hacían en relación a otros patrones de Flor de María que no habían cumplido con los pagos, y se referían al él con condescendencia: “Al final él no es de los peores”.

⁴² Barbosa depende de la cooperación de los trabajadores inclusive para crear una atmósfera de “exotismo” en su posada: son los hijos e hijas de los trabajadores los que hacen exhibiciones de danza (lambada) para los turistas. Reciben entrenamiento en la escuela del ingenio y vestimentas apropiadas, siendo esas actividades supervisadas por la mujer del patrón.

⁴³ El caso de Barbosa y Rodrigo parece ajustarse a lo que fue formulado por Pierre Bourdieu (1980) respecto de la dominación personal en Argelia, sobre todo en lo que se refiere a la bondad como una forma de compensación ante la ausencia de otros capitales. Es posible, no obstante, a partir del caso aquí analizado, avanzar en la reflexión mostrando las coerciones del ejercicio de la dominación personal que continúan abatiendo a los individuos en un contexto en el cual ese modo dejó de ser hegemónico.

La coerción de la deuda

Desde que Barbosa se instaló en Aurora, los trabajadores habituaban recibir de parte del patrón atenciones y presentes y también pedirle determinados servicios, sobre todo su intercesión en los casos de conflictos interpersonales. No pudiendo jamás retribuir a Barbosa y después tampoco a Rodrigo a través de prestaciones equivalentes, los trabajadores no podrían sino sentirse en deuda. Y lo reconocen cuando los presentan como “buenos” hombres para con ellos. Para equilibrar, se empeñan entonces en demostrar su gratitud: son leales a los patrones. Así en el momento del proceso impulsado por San Carlos, los trabajadores se dispusieron a comparecer ante el tribunal para testimoniar a favor de Rodrigo y no lo hicieron sólo porque fueron eximidos de ello por el abogado.

Es en ese contexto de deuda en relación a los patrones que se puede comprender porqué los trabajadores de Aurora, no reclaman derechos. Ellos no ignoran las deudas laborales de Rodrigo: en ocasión de la crisis se quejaban de la suspensión del salario y de otras deudas, sobre todo de las vacaciones no pagas. Ir a la justicia para reclamar la deuda patronal equivaldría, no obstante, a hacer como si la otra deuda no existiese. La coerción moral funciona aquí como antídoto contra la tentación a recurrir a la justicia laboral para que ejerza la coerción jurídica contra el patrón. En ese caso el patrón, deudor en relación a las obligaciones jurídicas, puede contar con el hecho de que es reconocido como acreedor en relación a las obligaciones morales. Se verifica así en la práctica toda la complejidad de las relaciones entre la deuda moral⁴⁴ y la deuda jurídica. Todo sucede como si los trabajadores no quisiesen correr el riesgo de romper el equilibrio que se estableció históricamente entre ellos y los patrones, así como los trabajadores de Primavera no se disponen a romper el equilibrio de sus relaciones con los dirigentes sindicales. Y los trabajadores de Aurora tienen interés en proceder de esa manera: la deuda patronal es una garantía de la continuidad de las relaciones, como la deuda en relación a los patrones es para éstos una garantía de la lealtad de los trabajadores. Dentro de esa lógica, la suspensión de los salarios representaba una situación de riesgo para el futuro de las relaciones sociales. Los trabajadores, sensibles a los llamados de atención, censuraban a Rodrigo por tenerlos “abandonados” –y era ése el término que empleaban–; por sólo querer saber de los “alemanes” –como clasificaban a todos los turistas extranjeros–; por no estar a la altura del viejo Barbosa. Pero ellos temían que la usina retomase las tierras y que Rodrigo acabase yéndose, como otros patrones de Flor de María que estaban cancelando los contratos de arrendamiento o vendiendo los ingenios. Y era evidente que no deseaban que eso ocurriese, pues les convenía el estilo de relación personalizada con los patrones⁴⁵. Por su parte, Rodrigo sabía lo que los trabajadores estaban pensando al respecto y se sentía presionado a hacer lo máximo para recuperar su credibilidad frente a ellos.

⁴⁴ La deuda moral de los trabajadores de las grandes plantaciones cañeras ya fue objeto de análisis de otros investigadores, como Palmeira (1976 y s/d), Heredia (1989), Garcia Jr. (1986) y Lanna (1995). Lo que estoy intentando aquí es relacionarla con la deuda jurídica y mostrar como una interfiere en la otra.

⁴⁵ Las relaciones personalizadas con el patrón tienden a ser valoradas por los trabajadores sobre todo por la perspectiva que ellas abren de una solución cara a cara. Esa valoración parece ser compartida por aquellos que trabajan en los ingenios *particulares*, como son llamados aquellos que no son explotados por los industriales del azúcar, y por los trabajadores de ingenios de usina. Así los trabajadores de Primavera lamentaban el hecho de que los patrones fuesen inaccesibles, pues juzgaban que si estuviesen presentes podrían entenderse directamente con ellos sin depender de los *empleados*, que sabían no tenían autonomía para dar la última palabra.

Como en Aurora ir a la Justicia era una cuestión que apenas se planteaba, los trabajadores no se sentían confrontados con la necesidad de justificarse por el hecho de no reclamar sus derechos laborales. Es sólo cuando ocurre una ruptura en el delicado equilibrio de las deudas que se plantea el problema. Así, en San Pedro, otro ingenio de Flor de María, el patrón suspendió el pago por algunos meses y en seguida abandonó la propiedad, eximiéndose así de su papel de protector. Libre entonces de la coerción de la deuda moral, los 40 trabajadores fueron a la Justicia a reclamar contra la violación de los derechos laborales que se remontaba varios años. Ellos decían entonces que no lo habían hecho anteriormente porque tenían una buena relación con el patrón, lo respetaban y le estaban agradecidos: ellos tenían vergüenza de reclamar contra él en la Junta. Como en Primavera, la connotación moral atribuida al reclamo de los derechos se expresa aquí a través de una asociación con virtudes morales y sentimientos. Para los dirigentes sindicales de Flor de María, sin embargo, es el miedo al patrón lo que impide que los trabajadores vayan a la Justicia: el sentimiento de vergüenza característico de la obligación de lealtad personal es traducido al lenguaje del coraje, la fuerza moral característica del contexto de la dominación impersonal⁴⁶.

Confrontados con las coerciones desconocidas por los trabajadores de Primavera (el patrón estilo Barbosa vendió el ingenio para Santo Antonio en 1942), los que viven en Aurora desarrollan otras estrategias para garantizar el respeto a sus derechos: piden a los dirigentes sindicales que intercedan por ellos ante el patrón. Eso fue, por ejemplo, el caso de los feriados que el viejo Barbosa nunca pagaba: P.J. consiguió que lo hiciese sin recurrir a la Justicia, siendo este hecho contabilizado como una de sus victorias sobre los patrones.

En algunas ocasiones, no obstante, los trabajadores de Aurora osaron enfrentar a los patrones. Un primer caso se remonta al año 1966, fecha que coincide con el reinicio de las actividades del Sindicato en el período pos-golpe y con la contratación del primer abogado en el municipio. Uno de los militantes acogidos por Barbosa presentó un reclamo laboral. Barbosa perdió el proceso y tuvo que pagar sus deudas. El mismo día de la sentencia del juez, pidió al administrador que le dijese al hombre que no lo quería ver más y que esperaba que ni siquiera lo fuese a saludar. La mañana siguiente, el hombre estaba delante de la puerta de la casa grande: llorando le pidió perdón al patrón y le devolvió el dinero recibido en la Junta. A través de este gesto cancelaba simbólicamente la deuda jurídica y restablecía la situación de endeudamiento moral con el patrón. Barbosa lo perdonó: ese trabajador todavía vivía en Aurora en 1995 y el viejo lo consideraba como un amigo. Pasados 30 años del hecho, Barbosa no conseguía comprender la actitud del trabajador de acusarlo en la Justicia. Preso de la lógica de la deuda moral, el gesto se configuraba como algo impensable, como una ingratitud intolerable en relación a él, quien corriera riesgos para salvar su vida. El episodio es revelador de la fuerza de los lazos que unían al patrón y al trabajador, de la carga emocional que envuelve el acto de reclamar derechos en un contexto de deuda moral. Si las relaciones fueron reestablecidas en ese caso, se debe a que el trabajador reculó. Otros que no se dispusieron a recular después del enfrentamiento fueron objeto de castigos ejemplares. Uno de esos casos es el de un trabajador que, en ocasión de una reunión en el ingenio con los dirigentes sindicales y el viejo Barbosa, dijo que, en Aurora, los cabos robaban para la hacienda en el momento de hacer la medición de las tareas⁴⁷. Barbosa lo echó el mismo día diciéndole que no admitía en su ingenio a alguien que lo llamase ladrón. Le pagó todo lo que le debía en relación a

⁴⁶ El abogado del Sindicato de Flor de María reinterpretaba el miedo del cual hablaban los dirigentes sindicales al lenguaje jurídico: tratábase para él de una evidencia de la "falta de conciencia" en relación a los derechos, visión que no se distancia mucho de la de cientistas sociales imbuidos en sus análisis por los puntos de vista de los especialistas del derecho.

⁴⁷ Los trabajadores de la zona cañera son remunerados en base a la producción, cotejada a través del peso de la caña cortada o de la medición del área de caña cortada, en ocasión de la molienda, o a través de la medición del área trabajada en las zonas de labranza y en el plantío, en la entrefa.

la deuda laboral para poner un punto final a la relación. Otro caso es el de un hombre de 40 años que no aceptó el precio que Rodrigo le quería pagar por el trabajo hecho y fue a quejarse con él. Rodrigo le pagó entonces lo que pedía pero agregó: "Para mí, usted no trabaja más". No lo echó, probablemente porque ni siquiera tenía como indemnizarlo, pero marcó el fin de la relación. Esa dureza se inscribe en una lógica semejante a aquella que parece presidir el comportamiento de los dirigentes sindicales ante los que se rehúsan ir a la Justicia cuando son aconsejados de hacerlo: se trata de un castigo contra aquellos que no respetan los términos de las relaciones de intercambio. Esta punición podría ser interpretada como una manifestación de violencia simbólica (teorizada por Pierre Bourdieu) ejercida por los que, en la relación, detentan un mayor diferencial de poder.

El desencantamiento del derecho

A lo largo de este texto procuré examinar los comportamientos relativos al reclamo de derechos, a partir del análisis de una situación, diría yo, privilegiada para hacerlo. En la Zona de la Mata de Pernambuco, gracias al empeño de dirigentes sindicales, que competían entre sí en torno a la capacidad de cada uno de movilizar más afiliados para la regulación jurídica de conflictos, los trabajadores se familiarizaron rápidamente con sus derechos y tuvieron sumamente facilitado su acceso a la Justicia del Trabajo. El hecho de que muchos trabajadores no se dispusiesen ir a la Justicia para reclamar la violación de los derechos, representaba un problema para el cual las interpretaciones más recientes sobre la relación de los individuos con las normas jurídicas no ofrecen elementos de respuesta. Así, ¿cómo explicar que determinados individuos no fuesen a la Justicia, si todo parecía tan favorable para que lo hiciesen? Ahora, si todo indicaba que había otros principios de explicación para el no reclamo de los derechos, ¿qué me autorizaría a suponer que no los hubiese también para el reclamo, aparentemente tan evidente? Fue a partir de este punto de vista que intenté comprender los dos tipos de comportamiento y que seguí caminos habitualmente desatendidos por los estudiosos de los modos de regulación social desde el derecho. Estos caminos implicaban movilizar conceptos de la antropología y de la sociología con vista a integrar en el análisis las redes de relaciones sociales, los intercambios y las dependencias recíprocas, las obligaciones morales y los intereses, y romper con una visión comprometida con los interesados en el orden jurídico, como lo son los juristas, los que detentan el poder político, los periodistas, los militantes y los científicos sociales que se dejan contaminar por sus puntos de vista.

A través del estudio de dos casos opuestos observados en el municipio de Flor de María, que reunía en un cierto sentido propiedades sociales casi ideales para realizar la investigación, como una especie de laboratorio social, fue posible mostrar de qué manera el reclamo de derechos permanece opaco mientras no se lo examina a partir de las relaciones entre los individuos; de qué manera este reclamo está inscripto en una compleja relación de intercambio que constriñe a los individuos a querer ir a la Justicia o no hacerlo. Gracias a las elecciones metodológicas adoptadas para orientar el análisis, el derecho, sus normas y sus instituciones pudieron ser "desencantados" como principios de explicación: los individuos no reclaman o dejan de reclamar los derechos porque los conocen o ignoran, porque estos fueron o dejaron de ser violados, porque la Justicia es accesible o deja de serlo. Todos esos factores pueden o no favorecer el reclamo de derechos, pero esto es incomprensible si se ignora que el reclamo de los mismos está subordinado a otras normas que rigen la vida social, a las coerciones morales que se precipitan sobre todos aquellos individuos envueltos en relaciones de intercambio y a los intereses que les están asociados.

Como es propio de las relaciones de intercambio, los individuos que participan de ellas creen que lo hacen con plena libertad, ya lo señalaba Mauss (1991:268), haciendo como si pudiesen dejar de cumplir con las obligaciones de dar, recibir y devolver. La connotación moral de la cual está investido el reclamo de derechos es lo que permite a los individuos ocultar de sí mismos todo lo que sus comportamientos deben a la coerción moral. El coraje, en tanto fuerza moral individual que justifica los procesos, oculta las obligaciones morales de los trabajadores de Primavera de retribuir las prestaciones recibidas de los dirigentes sindicales; la vergüenza, en tanto sentimiento honrado por quien no desea herir a aquél que lo ama, oculta las obligaciones de los trabajadores de retribuir las prestaciones recibidas por patronos del estilo de viejo Barbosa y de Rodrigo. Virtudes y sentimientos asociados al reclamo de los derechos por trabajadores, patronos, dirigentes sindicales y miembros de la jerarquía administrativa ocultan, finalmente, los intereses que -en tanto socios de diferentes circuitos de intercambio- tienen para asegurar la continuidad de sus relaciones.

En la zona cañera de Pernambuco el reclamo de los derechos tiende a rendir más dividendos simbólicos que el no hacerlo. Así, los que van a la Justicia se enorgullecen más de su coraje que los otros de su gratitud. Tal hecho no puede ser disociado de toda la legitimidad de los derechos en aquella región de Brasil, el cual por su parte se debe menos a un supuesto *mana* del derecho que a las condiciones sociales que contribuyeron para que el respeto a los derechos se tornase objeto de altas embestidas sindicales, que la excelencia sindical pasase a medirse por el hecho de llevar los afiliados a la Justicia. Estas embestidas, habiendo ocurrido en un contexto en que los patronos dejaban de cumplir normas tradicionales, no podían sino proporcionar una cierta sacralización de los derechos a los ojos de los trabajadores.

El reclamo continuado de los derechos laborales produjo efectos importantes sobre la regulación de las relaciones sociales en las plantaciones cañeras. Gracias a los procesos judiciales, los patronos pasaron progresivamente a orientar sus conductas tomando en cuenta las normas impuestas por el derecho. Inclusive donde no hay procesos, como en Aurora, la posibilidad siempre existente de poder ser encaminados a la Justicia constriñe a los patronos a ajustarse, aunque sólo sea parcialmente, a las normas. Poner en evidencia esas implicaciones del reclamo de los derechos permite llamar la atención sobre el hecho de que del desencantamiento del derecho en cuanto principio de explicación no se deduce la minimización en boga del significado de las normas jurídicas de protección a quienes venden su fuerza de trabajo. Para los trabajadores, la existencia de los derechos laborales es una garantía contra la arbitrariedad de los que, gracias a la protección jurídica del derecho de propiedad, detentan el poder sobre ellos. Aunque no los reclamen, porque no les conviene o porque se sienten moralmente constreñidos a no hacerlo, ellos saben que en cualquier momento pueden valerse del arma de la Justicia. La posibilidad de continuar contando con ella se encuentra actualmente amenazada por la "flexibilización" de las normas que rigen las relaciones de trabajo, ese eufemismo teorizado por los economistas en nombre de los intereses imperativos del "mercado" y de la "nación". Se trata aquí de abstracciones que producen un efecto de ocultamiento en relación a lo que estaría en juego en términos de hacer pender la correlación de fuerzas para el lado de los que históricamente han detentado la fuerza para imponer su poder; semejante al efecto de ocultamiento producido por las invocaciones de coraje, de miedo, de gratitud y de honra entre trabajadores, dirigentes sindicales y patronos de la zona cañera de Pernambuco, resguardados, *last but not least*, los diferenciales de poder de los economistas, especie de profetas de este final de siglo.

Referencias Bibliográficas

BELLO, J. 1985. *Memórias de un senhor de engenho*. Hecife, Fundarpe. Diretoria de Assuntos Culturais.

- BOURDIEU, P. 1980. *Le sens pratique*. Paris, Les Editions de Minuit.
- CALLADO, A. 1964. *Tempo de Arraes*. Rio de Janeiro, José Alves Editora.
- CAMARGO, A. 1973. *Brésil Nord-Est: mouvements paysans et crise populiste*. Paris, EHESS. Thèse de doctorat de 3^{ème} cycle.
- 1981. "A questão agrária: crise de poder e reformas de base". 1 n: FAUSTO, 13. *História Geral da Civilização Brasileira*. O Brasil Republicano, vol. 3. São Paulo, Difel.
- CATENDE. 1941. *O homem e a terra na Usina Catende*.
- CORREA DE ANDRADE, M. 1964. *A terra e o homem no Nordeste*. São Paulo, Brasiliense.
- CORREA DE OLIVEIRA, J. 1988. *Minha meninice e outros ensaios*. Recife, Editora Massangana.
- ELIAS, N. 1985. *La société de cour*. Paris, Flammarion.
- 1991a. *Qu'est-ce que la sociologie?* Marseille, Editions de l'Aube.
- 1991b. *La société des individus*. Paris, Fayard.
- 1993. *Engagement et distanciation*. Paris, Librairie Arthème Fayard.
- and SCOTSON, J. 1994. *The established and the outsider. A sociological enquiry into community problems*. London, Sage Publishers.
- FURTADO, C. 1961. *Dialética do desenvolvimento*. Rio de Janeiro, Fundo de Cultura.
- GARCIA JR, A. 1986. "Libres et assujetés: la transition des travailleurs dépendants aux travailleurs libres dans le Nord-Est du Brésil", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 65.
- HEREDIA, B. 1989. *Formas da dominação e espaço social*. São Paulo, Marco Zero.
- LANNA, M. 1995. *A dívida divina. Troca e patronagem no Nordeste Brasileiro*. Campinas, Editora da Unicamp.
- LEACH, E. 1996. *Sistemas políticos da Alta Birmânia*. São Paulo, Edusp.
- MAUSS, M. 1991 [1923-1924]. "Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques", *Sociologie et Anthropologie*. Paris. PUF.
- 1991 [1904-1905]. "Essai sur les variations saisonnières des sociétés eskimos". *Sociologie et Anthropologie*. Paris. PUF.
- et HUBERT ; H. 1991 [1902-1903]. "Esquisse d'une théorie générale de la magie", *Sociologie et Anthropologie*. Paris. PUF.
- MALINOWSKI, B. 1961 [1922]. *Argonauts of the Western Pacific*. New York, E.P. Dutton and Co. Inc.
- 1935. *Coral gardens and their magic*. London, George Allen and Unwin Ltd.
- MIRANDA, M. 1991. *Espaço de honra e de guerra, uma etnografia de uma junta trabalhista*. Rio de Janeiro, Museu Nacional, dissertação de mestrado, mimeo.
- NABUCO, J. 1995. *Minha formação*. Porto Alegre, Editora Paraula.
- PALMEIRA, M. 1976. "Casa e trabalho: nota sobre as relações sociais na plantation tradicional". In: *Actes du XLII Congrès des Américanistes*. Paris.
- s/d. *Formas jurídicas, identidades sociais e dominação*. Rio de Janeiro, Museu Nacional, mimeo.
- PRADO JR, Caio. 1979. "O Estatuto do Trabalhador Rural", in *A questão agrária no Brasil*. São Paulo, Brasiliense.
- SAHLINS, M. 1974, *Stone Age economics*. Chicago, Adline Publishing Company.
- SIGAUD, L. 1978. "A morte do caboclo: um exercício sobre sistemas classificatórios", *Boletim do Museu Nacional*. Rio de Janeiro. Nova série. Antropologia, n° 30.
- 1980. *Greve nos engenhos*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.

 Bibliografia - Antropologia Sistemática I

- 1979. *Os clandestinos e os direitos*. São Paulo. Duas Cidades.
 - 1986, "A luta de classes em dois atos. Notas sobre um ciclo de greves camponesas", *Dados*, vol. 29, nº3. p. 319-343.
 - 1993. "Des plantations aux villes: les ambiguïtés d'un choix", *Etudes Rurales*, n° 131-132.
 - 1991. "Direito e gestão de injustiças", *Antropologia Social*. Comunicações do PPGAS. Rio de Janeiro, Museu Nacional, n°4.
- WEBER, F. 1989. *Le travail à coté*, Paris, Inra/EHESS.
- WEBER, M. 1964. *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. México - Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- 1965."La sociologie compréhensive" *Essais sur la théorie de la science*. Paris, Plon.