

RELACION EMPRESA-TRABAJADOR:

# La cuna del sistema paternalista

*La intención de William Braden fue crear una sociedad comercial con rasgos protectores, que acogiera a un trabajador desamparado e inocente.*

**F**ue el mismo William Braden quien dio forma al antiguo paternalismo o modelo de relaciones laboral y humana que existió en El Teniente, como parte del sistema de administración que se mantuvo por años y que se hizo común después en las empresas de la Gran Minería.

A comienzos del siglo XX su intención fue crear una empresa, o más bien una sociedad comercial con rasgos protectores de padre y madre que acogiera a un trabajador desamparado e inocente. Ella regularía cada aspecto de su vida, de lo laboral hasta lo cotidiano, premiando sus tareas y logros con dinero. Poco más tarde,

la preocupación por su cuidado aumentó al ver los peligros que él afrontaba al desafiar la geografía andina. Anteriormente, durante sus estadías en Chile, el profesional estadounidense quedó cautivado por la particular forma de ser del chileno, al conocer arrieros de la cordillera, viendo trabajar a peones y al personal doméstico de su casa de Graneros, como el cochero de su confianza que lo conducía hasta el mineral.

Dada la época que se vivía, los primeros hombres que llegaron a trabajar al yacimiento se caracterizaban por ser individuos pobres, desarraigados y solitarios, pareciendo casi huérfanos. Entonces, sólo se obtendría su

confianza y cooperación si el extranjero se presentaba en la diaria jornada más como un padre que como su superior, debiendo enseñarle el trabajo como a un niño pequeño, al que había que adoptar. Ante tanta preocupación, éste respondería a un jefe que quizás sería el único progenitor que llegaría a conocer.

Y la figura materna o femenina era personificada por la empresa, que pasaba a ser "la mamá Braden" como institución pródiga en beneficios. A los ojos de sus hijos, ella extendía sus tiernos brazos para cobijar a todos bajo un gran paraguas. Por eso llegó a generalizarse el dicho "Primero Dios y después la Braden".



*Jefes extranjeros con su cuadrilla de trabajadores.*



*Familia extranjera en una casa del Patio Rancagua.*

**Después de algunos meses de trabajo, la capacidad, la experiencia y los méritos contaban más que títulos y conocimientos profesionales.**

El patrón foráneo se dio tiempo para conocer los rasgos de su "hijo" en cuanto a virtudes y defectos, hasta dar con su "talón de Aquiles". Una de sus debilidades era la necesidad de dinero, por lo que primero lo estimuló con loterías, enganches y un salario superior al jornal agrícola; luego lo premió con trabajos a trato, entrega de fichas y, por supuesto, dinero contante y sonante.

Así, un buen ofrecimiento conseguía de inmediato una labor rápida y muchos brazos. El obrero podía desobedecer la orden de un jefe, pero nunca a un padre que se lo pedía a cambio de una recompensa.

Este modelo fue seguido por los colaboradores de Braden y los siguientes jefes de Braden Copper. Cada uno dedicaba tiempo a enseñar a unos pocos, y los mejores después guiarían al resto, repitiéndose la lección de generación en generación.

Junto con preparar trabajadores mineros, el paterna-

lismo promovió y desarrolló una carrera laboral, mediante mecanismos de ascenso que todos respetaban y aspiraban. Después de algunos meses de trabajo, la capacidad, la experiencia y los méritos contaban más que títulos y conocimientos profesionales. Resultó lógico que si se había sido buen alumno, podía pasar de curso.

En este modelo, la creación del Departamento de Bienestar Social desempeñó un papel importante. Como tal, fue directo responsable de velar por la rutina cotidiana de las personas que vivían en los campamentos y trabajaban en la empresa, pero también de controlar, corregir y calificar su comportamiento general, moralizando con ejemplos de buenas costumbres.

Tan estrecha convivencia entre chilenos y extranjeros obligó a tratar de mantener ciertas distancias. El trabajo debía ser límite para no mezclarse más de lo necesario. Sin embargo, el trato diario de

ambos fue más allá, transformándose en una relación de afecto y lealtad, ya que el hijo a veces conquistaba al padre involucrándolo con sus verdaderos parientes.

A partir de la amistad y el trabajo, jefe y subordinado compartieron alegrías y penas en distintos momentos. Incluso una especie de admiración mutua influenció en sus conductas, "chilenizando" a uno y "norteamericanizando" al otro, lo que se tradujo en un intercambio cultural.

A fin de cuentas y pese a algunos detractores, el paternalismo estadounidense impuso una disciplina de trabajo en sus trabajadores, alcanzando a todos los miembros de la comunidad minera y persistiendo por décadas. Obviamente que una mejorada relación laboral benefició al negocio, pero sobre todo caló hondo en muchos al percibir cómo Braden y sus sucesores trabajaban como un chileno más por esta tierra y el cobre que aprovecharían futuras generaciones. **mch**