

Modernización del régimen laboral hacendatario. Un estudio sobre el impacto de reformas jurídicas en empresas rurales cafeteras, Líbano Tolima, 1950-1965

RENZO RAMÍREZ BACCA*

Resumen

El artículo analiza los Reglamentos Internos de Trabajo y las relaciones de aparcería adoptados en el régimen de hacienda especializado en la producción cafetera. El estudio ventila el efecto de la reforma laboral dirigida al sector rural y dictada por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Agricultura, así como su impacto en la normatividad consuetudinaria observada en el sistema de hacienda aparcerero del municipio del Líbano (Tolima) entre 1951 y 1965.

El estudio confronta las normas jurídicas y prácticas de aparcería desarrolladas en el ámbito local, resalta sus contradicciones, y evalúa los resultados finales del proceso. Las evidencias señalan cómo y por qué el proceso de reforma laboral se limita a un grupo selecto de trabajadores, y por qué se da un sistema desigual de valoración de la fuerza de trabajo contratada por los aparceros locales.

El análisis, desarrollado desde una perspectiva histórica, es importante porque se trata un enfoque que resalta el intento de modernización estatal del sistema de hacienda tradicional más relevante del siglo XX; y porque analiza el sistema de explotación laboral inverso en las relaciones de aparcería en la región cafetera del Líbano.

Palabras clave: hacienda, aparcería, reforma laboral, reglamentos, Líbano.

* Profesor de Historia de la Universidad de Antioquia y Doctor en Historia de la Universidad de Goteborg (Suecia). El artículo es parte de los resultados preliminares del proyecto "Formación y transformación de la cultural laboral cafetera en el siglo XX", financiado por el Ministerio de Cultura y el Convenio Andrés Bello. E-mail: renzo.ramirez@history.gu.se

Abstract

This paper analyzes the Labor Internal Regulations adopted and the sharecropping relationships that prevailed in the “hacienda” system in coffee production. This study shows the effect of the labor reform in the rural sector, issued by the Ministry of Labor and the Ministry of Agriculture, as well as the impact it had on the customary norms that appeared in the sharecropping hacienda system of Libano, (Tolima) between 1951 and 1965.

The study compares sharecropping legal rules with real practices in the regional context, highlights contradictions, and evaluates the final results of the process. Evidence shows how and why the labor reform process is limited to a select group of workers, and why there is an unequal system when appraising the labor force hired by local sharecroppers.

The analysis made from a historical perspective is important because this approach highlights the attempts made by the State to modernize the most traditional hacienda system in the 20th Century. It is also relevant because it analyzes the opposite labor exploitation system in sharecropping relationships in the coffee-growing region of Libano.

Key words: hacienda, sharecropping, labor reform, regulations, Libano.

Resumé

L'article analyse les Règlements Internes de Travail et les relations de métayage adoptées dans le régime de propriété spécialisée dans la production caféière. L'étude élucide l'effet de la réforme de travail dirigée au secteur rurale et dictée par le Ministère du Travail et le Ministère de l'Agriculture, ainsi que son impact sur la normativité coutumière observée dans le système de propriété métayer à la municipalité du Libano (Tolima) entre 1951 et 1965.

L'étude confronte les normes juridiques et les pratiques de métairie développées dans le domaine local, il souligne les contradictions et évalue les résultats finaux du processus. Les évidences signalent comment et pourquoi le processus final de réforme de travail se limite à un groupe restreint de travailleurs et pourquoi l'On trouve un système inégal de mise en valeur de la force de travail engagée par les métayers locaux.

L'analyse, développée selon une perspective historique, est importante parce qu'il s'agit d'un angle qui met en relief l'essai de modernisation étatique du système de propriété traditionnel le plus important au vingtième siècle; de plus, il analyse le système d'exploitation du travail inverse au sein des relations de métayage dans la région caféière du Libano.

Mots clés: propriété, métayage, réforme du travail, règlements, Libano.

.....

Introducción

A partir de la segunda mitad del siglo XIX el municipio del Líbano (Tolima) se convirtió en un centro de experimentación agroindustrial. Una de las características importantes de este proceso fue el surgimiento de la industria cafetera. Sin desconocer la importancia de los espacios familiares de producción, la hacienda cafetera es el soporte principal de la infraestructura socioproductiva a gran escala. Su potencial laboral y comercial la convirtieron en la única empresa rural de la época¹.

Hasta los años cuarenta las empresas cafeteras conservaban una estructura organizativa de orden jerárquico y vertical. Su manejo administrativo no se diferenciaba mucho del observado a comienzos de la extensión del cultivo². Algunas se caracterizaban por hacer un uso intensivo de la fuerza de trabajo individual, otras por fomentar relaciones muy complejas de aparcería, y otras por fortalecer el papel del personal administrativo.

La normatividad —parte de la cultura organizacional—, variaba según la capacidad y habilidad empresarial individual o asociativa. La “fuerza de la costumbre se imponía” en los acuerdos verbales y eran escasas las normas de tipo legal que dieran cuenta de las relaciones laborales, la contratación de mano de obra y el bienestar social de los agentes laborales.

Las pocas normas constatadas surgieron en algunos casos de los acuerdos logrados al fundarse sociedades empresariales cuyo objetivo era invertir en la industria del café en el siglo XIX³. Otras en cambio resultaron de los efectos

1 Sobre el papel de las fincas familiares y haciendas en la formación del centro cafetero del Líbano véase ERRAZURIZ, 1986, págs. 62-77.

2 Léase sobre experiencias pioneras y empresariales en la región del Líbano en RAMÍREZ, 1999, págs. 83-116.

3 *Ibíd.*

ocasionados por conflictos agrarios, y que obligaron a la elaboración formal de contratos para regular las relaciones de aparcería⁴. Y otras, observada en la mayoría de casos, eran acuerdos generalmente individuales y verbales que dependían de la relación interpersonal y de lo que habitualmente se hacía en la localidad.

Un conjunto de reformas jurídicas laborales a mediados de la década de 1950 señala ese decenio como el intento de transformación más importante de la hacienda cafetera. Es la década en que aun era considerada el principal patrimonio y fuente de riqueza en la localidad⁵. Se trata del inicio de un proceso de regulación estatal en el sector rural. Por varios motivos, su efecto constituye el antecedente más importante de reforma laboral estatal en la formalización, legalización y regulación de las relaciones laborales inmersas en las empresas agrícolas y en el sistema administrativo de la hacienda tradicional. Interesa aquí, como una evidencia que enriquece la comprensión sobre la diferenciación entre las prácticas consuetudinarias y las normas jurídico-legales. Pero para entender tal proceso es necesario examinar cuáles fueron los criterios de las normas adoptadas conocidas como Reglamentos Internos de Trabajo; qué impacto o relación tuvieron éstos con las formas de aparcería adoptadas; y cómo se lograron regular dichas prácticas jurídicas. Las respuestas apuntan a comprender no sólo el estado de las prácticas laborales en las haciendas locales, sino también analizan los efectos reales en su estructura organizativa⁶.

1. Reglamentos Internos de Trabajo

Los Reglamentos Internos de Trabajo (RTI) se sustentan en leyes aprobadas en el Código Sustantivo de Trabajo, y son aprobados por todas las haciendas del

4 Los antecedentes se remontan a 1934, cuando se exigieron contratos legales de arrendamiento a las haciendas que tenían trabajadores permanentes y arrendatarios. El arquetipo fue ideado por la FNCC y la Gobernación de Cundinamarca y con éste se intentó regular las relaciones conflictivas entre hacendados y arrendatarios especialmente de la zona de andina de Cundinamarca y el Tolima. Colombia, departamento de Cundinamarca, Gobernación de Cundinamarca y Comité de Cafeteros de Cundinamarca, “Reglamento para las haciendas cafeteras. Elaborado por la comisión creada por la gobernación de Cundinamarca”, 1934.

5 Hacia 1960 147 propiedades rurales fueron valoradas en 7.671.700 millones de pesos, equivalentes al 82,30% del total de los capitales sumados con las propiedades urbanas. El valor de las principales siete haciendas representó un 32,13% del total de las propiedades cotizadas. AIRSSL, Archivar de Circulares y otros, “Relación de propietarios de cien mil pesos en adelante”, 1960.

6 Las evidencias empíricas fueron encontradas en documentos de algunas haciendas de la región, así como en un serial de documentos rescatados de los archivos del Ministerio de Trabajo y la Oficina General del Trabajo del municipio del Líbano.

norte tolimense entre 1955 y 1961⁷. Tales disposiciones representan una exigencia del Ministerio de Trabajo y la Oficina General del Trabajo, y estaban constituidas por 23 capítulos que determinarían: la técnica y orden disciplinario de las empresas; la efectividad laboral del personal; el ofrecimiento de derechos, obligaciones, deberes; y una división del trabajo según el sexo y la edad⁸.

Deberes y obligaciones

El deber fundamental de la empresa era cumplir con el reglamento ordenado por el Estado, además de mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes. En este marco una de las normas consistía en ofrecer capacitación al trabajador aceptado en la hacienda. Sabemos que tal funcionalidad nace con la plantación y la misma convierte a la estructura hacendataria en un centro de experimentación y capacitación. Ello permitiría socializar la cultura laboral cafetera y especializar de manera remunerada al cuerpo de administradores y trabajadores.

A diferencia del pasado, las haciendas empezarían a exigir certificados de trabajo o de presentación personal. La solicitud de vinculación podía ser escrita o verbal, pero tenía que mencionarse el nombre, edad y labor a desarrollar. Sólo en algunas empresas y desconociendo los motivos, se continuó aceptando trabajadores sin los anteriores requisitos.

Si consideramos que las empresas cafeteras incluían a grupos familiares permanentes, la anterior individualización del aprendizaje pudo haber debilitado el papel socializador del núcleo familiar aparcerero atado al sistema de

7 Las haciendas que aprueba los RIT y verificadas en este estudio son: La Aurora, 1954, Líbano; San Rafael, Flandes, 1955; El Jordán, corregimiento de San Fernando, Líbano, 1955; hacienda El Jordán, Alvarado, 1955; Buenavista, La Aurora, Las Violetas, La Esperanza, El Recreo, Las Palmas, El Hogar, San Francisco y Sopladeros, 1955; Colón Ltda., Santa Isabel, 1955; El Igua, 1960; La Trinidad, Líbano, 1961. Es importante señalar que la aplicación de este modelo estuvo sujeta al control de las Secretarías de Trabajo, encargadas de velar el cumplimiento de la ley por parte de los hacendados. Archivo Ministerio de Trabajo (en adelante AMT), Reglamentos, fianzas y finanzas, Resolución 168, 280, 487, 623, 719.

8 La Oficina General del Trabajo, adscrita inicialmente al Ministerio de Industrias, tiene sus antecedentes desde 1923, cuando con la Ley 83 define como objetivos dar a conocer y estudiar las condiciones de los trabajadores —arrendatarios— de la tierra; defender los predios de los colonos y cultivadores que tienen derecho a ellos; aliviar las contribuciones y gravámenes excesivos que pesan sobre ellos, ofrecer facilidades en el logro de capital y maquinarias que emplean para sus labores; y tender a mejorar su condición actual. Según JESÚS BEJARANO, también se trata de un intento de armar un aparato institucional que intervenga en los conflictos, pensando sobre todo en los de origen urbano. En cuanto al RIT, éste fue una exigencia del Código Sustantivo del Trabajo, CST, dispuesto en el decreto 617 de 1954. BEJARANO, 1975, pág. 566.

hacienda. Sin embargo, el grupo familiar campesino continuó siendo el principal ente socializador de la subcultura laboral cafetera, ya por la participación de la familia campesina en el mantenimiento de los lotes de café, o ya porque era el principal grupo contratista de trabajadores temporales. En cualquier caso, es en esos años que se evidencia un fortalecimiento de las relaciones de aparcería en el ámbito local⁹.

El trabajador admitido para iniciar un proceso de aprendizaje debía ofrecer una contraprestación. Se le exigía mantener relaciones de *obediencia y respeto* para con el patrono, la empresa y los compañeros de labor. Además de ejecutar sus labores con honradez, buena voluntad y eficiencia. Con ello se buscaba de igual modo proteger la dignidad del personal, sus creencias y sentimientos. Tales exigencias constituían una reafirmación de las prácticas de subordinación. Eran los valores de una sociedad patriarcal cuyas relaciones se combinarían con tratos paternalistas y de compadrazgo; además de responder a un sistema jerárquico de coordinación existente en el sistema de hacienda¹⁰.

Sin embargo, la subordinación laboral no era el único referente de relación social. El trabajador también podía hacer observaciones, reclamos y solicitudes siempre que existiera veracidad en el caso. Ello implicaba recibir y aceptar nuevas órdenes, instrucciones y correcciones relacionados con el oficio asignado.

Los *derechos y obligaciones* buscaban fortalecer la disciplina laboral interna, pero también una mayor atención y protección para los trabajadores, con el fin de evitar accidentes de trabajo. El reglamento evidencia una exigencia rigurosa sobre las medidas y precauciones que indicara el respectivo jefe para el manejo de máquinas o instrucciones de trabajo. El ideal era que el trabajador permaneciera durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar asignado, por lo que consecuentemente se prohibía pasar al puesto de trabajo de otros compañeros¹¹.

9 La fuerte adopción que sufren las relaciones de aparcería estuvo motivada por el abandono o desplazamiento de los caficultores de sus fincas cafeteras, el cual fue ocasionado por la violencia bipartidista.

10 El sistema jerárquico-administrativo estaba integrado por el dueño o patrono, que en ciertos casos eran sociedades anónimas; el personal administrativo: gerentes, administradores, supervisores, mayordomos; los trabajadores especializados y jefes de labores: vaqueros, estuferos, cuadrilleros, arrieros; y el grupo general de trabajadores: jornaleros y agregados.

11 En las haciendas más grandes la disciplina sobre el uso de maquinaria y automotores de la empresa era bastante estricta. Por ejemplo, los trabajadores debían recibir órdenes solamente de los superiores para su manejo y ningún trabajador podía hacerse cargo sin autorización de la administración. En igual sentido, el mal uso de las máquinas podía ser sancionado.

La práctica del secreto industrial sobre técnicas de racionalización productiva también era importante¹². Es claro que la tecnología que exigían los cafetales bajo sombrío estaba socializada en la mayoría de los caficultores, y por tal razón el punto determinante pudo ser la información sobre la industrialización y comercialización del grano, además sobre el régimen administrativo de la empresa.

Del mismo modo como la hacienda se comprometía a ofrecer los instrumentos adecuados y las materias primas para la realización de labores, era una obligación del trabajador conservar y restituir en buen estado los instrumentos y útiles facilitados, así como las materias primas sobrantes. La experiencia señalaba que los utensilios de trabajo con frecuencia se perdían en los sitios de trabajo, y que en algunas haciendas preferían que los trabajadores compraran sus propias herramientas. Ahora con el nuevo mecanismo normativo el trabajador debía responder ante la empresa por cada objeto prestado.

La fluida comunicación entre los trabajadores era necesaria y se estimulaba. En especial para que la empresa se beneficiara de cualquier observación con el fin de evitar posibles daños y perjuicios; y para prestar toda la colaboración posible en casos de un riesgo que afectara a las personas o a la empresa.

Las haciendas por ley debían ofrecer asistencia médica al personal trabajador¹³. Pero las empresas por lo general no tenían servicio médico, sólo algunas proporcionaban drogas a sus trabajadores o prestaban los servicios de transporte en casos de urgencia. Esta deficiencia fue causal para que por ejemplo en algunas haciendas los inspectores de trabajo exigieran la adquisición de botiquines para casos de emergencia, y la contratación de médicos para atender situaciones de emergencia¹⁴. En igual sentido, se empezaron a exigir medidas higiénicas, prescritas por un médico; e instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades. Se buscaba mejorar el bienestar de los trabajadores y por ello en casi todas las haciendas se obligó a entregar calzado y overoles a los trabajadores, primas de servicios e incluso pólizas de seguro de vida¹⁵. Fueron normas adoptadas en un medio rural donde la

12 El trabajador se comprometía a no comunicar a terceros, las informaciones adquiridas para su trabajo, especialmente sobre asuntos de naturaleza reservada o cuya divulgación pudiera causar perjuicios a la empresa.

13 La obligación de asistencia médica a los trabajadores por parte de las empresas existía desde antes de 1929. Cfr. Archivo Histórico de Ibagué (en adelante AHI), Colombia, departamento del Tolima, *Informe del secretario de gobierno...*, 1929, pág. 123.

14 AITSSL, Informe de Labores, "Acta de visita a la hacienda El Reflejo", S.A.

15 En materia de seguridad laboral se recomendó financiarla con el salario de los trabajadores. Su efecto se limitó a trabajadores cuyos sueldos ascendieran a más de 1.000 pesos mensuales, y ésta cubrió sólo una parte del personal administrativo.

masificación de la medicina profesional era limitada. Las enfermedades se trataban con métodos tradicionales y las condiciones de higiene y de salubridad de los trabajadores en las haciendas eran muy deficientes¹⁶.

Finalmente, la hacienda tenía la obligación de conceder las licencias necesarias en casos convenidos entre las partes. En materia de expiración del contrato, la hacienda debía ofrecer una certificación, donde constara el tiempo de servicio, el tipo de trabajo realizado y el salario devengado; así como pagar al empleado los gastos razonables de transporte para su regreso a casa, salvo si la terminación del contrato se originara por culpa o voluntad del trabajador.

Prohibiciones

La administración y el personal tenían ciertas prohibiciones. Por ejemplo la hacienda no podía deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero sin autorización previa, excepto cuando su uso era para cooperativas, cesantías y pensiones de jubilación, o prácticas aprobadas en artículos incluidos en el reglamento¹⁷.

La administración igualmente no podía obligar la compra de mercancías o víveres en almacenes o estancos que estableciera la empresa. Y aunque no todas contaban con estos establecimientos, algunas los crearon con el fin de abastecer de productos y herramientas al personal, pero sin ningún ánimo de lucro. Los artículos por lo general eran ofrecidos sin sobre costo y el objetivo era no llegar a tener pérdidas o desfaldo alguno.

La hacienda no podía exigir o aceptar dinero del trabajador para administrarlo; como también limitar o presionar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación o sindicalización, un asunto que trataremos en detalle más adelante.

Los hacendados no podían imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso. No obstante algunas haciendas, como se manifiesta en la hacienda La Aurora, eran centros religiosos. La ausencia de templos en la zona

16 El índice de mortalidad llegó a ser tan alto, que en 1934 se hizo necesario desarrollar políticas y estrategias por parte de la federación para mejorar las condiciones de higiene en las haciendas. El propósito era que las empresas cafeteras lograran proveer a los trabajadores de servicios médicos y medicinas gratuitas. Esto también como una manera de prevenir abusos al respecto por parte de profesionales o de los vendedores de drogas. FNCC, *Informe rendido por el gerente Mariano Ospina Pérez...*, 1934, págs. 42-43.

17 Sobre los salarios, podían hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST; respecto a cesantías y pensiones de jubilación, la hacienda podía retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del CST.

y la religiosidad de los propietarios estimulaba la celebración de fiestas y tradiciones religiosas, para lo que se contaba con imágenes religiosas y altares, además de invitar a sacerdotes para la celebración de fiestas y ceremonias.

En igual sentido se prohibía hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo, así como impedir el ejercicio del derecho del sufragio. En este período, caracterizado por la violencia bipartidista, también se prohibió al personal ser agentes de autoridad pública, intervenir en la selección del personal de la policía, dar órdenes, suministrar alojamiento gratuito y hacer dádivas a personas extrañas. Los efectos de esta norma son distintos. Los indicios señalan que se dieron tanto prácticas de convivencia y apoyo económico a los actores armados, como abandono de las empresas por parte de los propietarios¹⁸.

Asimismo la hacienda tenía prohibido hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones; ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnerara o restringiera los derechos de los trabajadores o que ofendiera su dignidad; emplear certificaciones, signos convencionales que perjudicaran a los interesados, o adoptar el sistema de *lista negra*, cualquiera que fuera la modalidad utilizada y que se hiciera con el propósito de no ocupar a algún trabajador en otras empresas.

Entre tanto los trabajadores tenían varias prohibiciones. Por ejemplo, la de sustraer, retener o compensar los útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa. Se sabe que en esos años y amparados en el ambiente de violencia política, eran frecuentes los robos de café y que en no pocos casos la aparcería pierde prestigio. En tales casos se aplicaron sanciones e incluso se expulsaron a ciertos aparceros.

Al trabajador se le prohibía presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos. En realidad el índice de alcoholismo era alto en las zonas cafeteras. Además el consumo de aguardientes caseros y bebidas fermentadas, en especial en las horas de la mañana y los fines de semana después de las jornadas laborales, era un fenómeno evidente. Con esta prohibición se intentaría combatir el flagelo.

Asimismo, se prohibió conservar armas de cualquier clase a excepción de las que con autorización legal pudieran llevar los celadores. Y es que el uso

18 El caso de la hacienda Colón vendida por sus propietarios en 1958 así lo evidencia. De identidad liberal habían sido testigos de un intento fallido de asesinato por parte de bandoleros conservadores. Los propietarios huyeron de la región y vendieron la hacienda a la Caja Agraria, que distribuyó la tierra entre cien agregados que había, y fundó una cooperativa. Quince años más tarde la cooperativa se había acabado por los sucesivos fraudes de sus administradores. De la antigua hacienda no quedó sino una casa en ruinas y un centenar de parcelas individuales. MEERTENS, 1997, pág. 172.

o porte de armas fue frecuente en una zona considerada de alto riesgo y donde se llegaron a registrar casos de trabajadores que durante el día hacían el papel de jornaleros y de noche patrullaban los montes en cuadrillas armadas. Como se evidencia estas prácticas eran comunes y si bien las normas adquieren un carácter ideal en el comportamiento del personal su limitada socialización en las haciendas hizo que su práctica adquiriera un perfil personal y según las necesidades de seguridad local.

Los trabajadores también tenían prohibido ausentarse del trabajo sin justa causa o sin permiso, excepto en los casos de huelga; disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo; hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda; coartar la libertad para trabajar así como para afiliarse o desvincularse de un sindicato; y usar los útiles que la empresa suministra en objetivos distintos del trabajo contratado.

Salarios

Las remuneraciones al trabajo en zonas urbanas y rurales han comprendido dos fases, según lo observado por ALBERT BERRY y MIGUEL URRUTIA. La primera, iniciada en la década de los años veinte y que finaliza a mediados de siglo. Es cuando se da una estrecha relación entre las remuneraciones en el campo y la ciudad. Y la segunda, desde finales de la década de los cincuenta hasta comienzos de los setenta, cuando esta relación directa se perdió¹⁹. El propósito aquí no es observar en qué momento se produce este desfase, pero sí resaltar que en los años cincuenta, uno de los puntos claves en estos reglamentos, fue lo concerniente al tema de los salarios, sujetos también a ciertas normas y control.

Por ejemplo, la empresa una vez admitido el trabajador, podía convenir conjuntamente lo relativo al salario, teniendo en cuenta sus diversas modalidades: por unidad de obra, por unidad de tiempo, por tareas, etc., aunque la remuneración no debía ser inferior al salario mínimo legal, o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales²⁰. La hacienda tenía libertad para convenir este pago en efectivo; o combinando parte en dinero y especie —alimentación, habitación, vestuario—. Lo evidente es que cualquiera que fuera el tipo de pago, éste debía hacerse semanalmente, y según la suma

19 Citado por MONTENEGRO, 1993, pág. 366.

20 El salario mínimo legal vino a imponerse como norma en el gobierno de ALFONSO LÓPEZ PUMAREJO (1934-1938).

de jornales ganados²¹. Cuando se trataba de trabajos por equipos que implicaran rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa podía estipular con los trabajadores salarios uniformes comparados con los de actividades similares.

En 1961 los salarios mínimos variaban según los departamentos y la altura sobre el nivel del mar de las zonas. En las más calientes, menores de 1.200 metros de altura, el salario mínimo era mayor, aunque por la calidad de la explotación agrícola, en este caso la caficultura, los departamentos donde se daban mejores salarios eran los departamentos de Antioquia, Caldas, Cundinamarca, Tolima y Valle. En los centros urbanos e industriales de estas provincias el salario mínimo era mayor, por ejemplo el jornal más alto en la zona rural era de 5,25 pesos y en los poblados de 6,30. En comparación a los restantes departamentos, Nariño ofrecía los salarios más bajos, seguido de los departamentos de Boyacá, Huila y Santanderes. En el nivel de estos últimos también se ubicaron Atlántico, Bolívar, Córdoba, Chocó y Magdalena con excepción de las actividades de producción bananera, otro de los principales productos agrícolas de exportación²².

Pero fuera de las anteriores normas, los jornales del personal en las haciendas dependían de otros factores, tales como la ausencia de mano de obra, los precios del grano en el mercado y la cotización local. En cambio y en el caso de los administradores obedecía a los acuerdos individuales logrados con él o los propietarios de la empresa, que como se sabe con frecuencia eran muy superiores en comparación con el grupo de los recolectores. También los días de pago y la duración de las jornadas variaba según cada hacienda.

Por ejemplo en la hacienda La América los trabajadores laboraban un promedio de ocho a nueve horas diarias y recibían su pago algunas veces mensual y otras quincenalmente. En otras como La Aurora, los trabajadores trabajaban por períodos, especialmente durante la recolección de café, a un cambio de 2,00 pesos por caja, aunque también recibían jornales que oscilaban entre 2,50 y 6,00 pesos, y les pagaban los dominicales. El pago del jornal lo recibían semanalmente y sus labores estaban dedicadas a podar, cercar, y resembrar café y plátano. Su retribución la recibían en especie y dinero.

No obstante las prácticas locales, la mayoría de haciendas, no cumplían con el pago de días festivos nacionales y religiosos, incluyendo a los

21 Se denomina jornal al salario estipulado por días. La entrega del salario se hacía generalmente los días sábado, alrededor de las 5 p.m., al terminar la jornada de trabajo.

22 Archivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Líbano (en adelante ASTSSL), Archivador de Circulares y otros, "Tabla del salario mínimo rural", 1961.

trabajadores por unidad de obra. En igual sentido, se fallaba en el ofrecimiento de primas de servicio, a aquellos trabajadores que laboraban un mínimo de tres meses durante un semestre, y en el pago de vacaciones. Con la aceptación del reglamento las haciendas que incurrieron en incumplimiento, se comprometieron a cancelarlas a partir de 1950, año en que fue creada la Ley sobre primas y vacaciones²³.

Sanciones

La hacienda estuvo obligada a definir una escala de faltas y sanciones disciplinarias. Éstas se centraron especialmente en los casos de violación de las obligaciones adquiridas, y en los casos de retraso e incumplimiento laboral²⁴. Por ejemplo, el primer retraso de quince minutos implicaba una multa de la décima parte del jornal; el segundo, una multa equivalente a una quinta parte; el tercero implicaba la suspensión laboral en la mañana, en la tarde o en la noche; y el cuarto retraso incluía una suspensión de tres días. Lo anterior es tan sólo un ejemplo, ya que las faltas en el trabajo podían implicar sanciones hasta por dos meses.

También es importante resaltar que el valor de las multas era consignado por la hacienda en una cuenta especial para dedicarlo exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que fueran más puntuales y cumplidos con sus obligaciones.

Es necesario señalar que en varios casos las sanciones estaban sujetas a ciertos códigos de comportamiento social y al cumplimiento de cierta disciplina laboral de tipo personal y local. En este sentido cualquier retraso podía ser sancionado simplemente con una suspensión de un día de trabajo. Asimismo, las ofensas entre los trabajadores podían ser castigadas, si bien no económicamente, como se pretende en este período, se llegaría a hacer con castigos físicos, tal y como se evidencia a comienzos de siglo. De lo anterior se deduce que el reglamento contrajo en cierta medida una modernización en las relaciones laborales que tuvo en cuenta principalmente factores económicos y de tiempo.

Asimismo, la ley señalaba que el incumplimiento o retraso de la hacienda en las correcciones sobre Reglamentos Internos de Trabajo, podía incurrir

23 Esta norma debía ser aplicada tan sólo cuando los capitales de la hacienda ascendieran a más de 60 mil pesos.

24 Las sanciones también podían darse por malgastar la materia prima, hacer uso inadecuado de la maquinaria o infraestructura—maquinaria, automotores, materias primas—, y por peleas bien fuera de palabra o de obra con los compañeros de trabajo.

también en sanciones por parte del Ministerio de Trabajo que oscilaron entre 50 y 2.000 pesos²⁵. De hecho los reglamentos fueron corregidos por los hacendados a su debido tiempo, con el fin de evitar tales sanciones, pero en realidad estas correcciones se hicieron en función de acatar formalmente las normas generales del reglamento, sin que existieran mayores controles en la aplicación y práctica desarrollada en las haciendas.

Jornadas laborales

Las instrucciones impusieron jornadas laborales de ocho horas diarias y limitaron el uso de la fuerza laboral femenina, para un máximo de seis horas diarias o treinta y seis horas semanales. A las mujeres embarazadas y a menores de dieciséis años, también se les prohibieron trabajos peligrosos, insalubres y nocturnos que se prolongaran más de cinco horas. La norma para los agentes supervisores era distinta, pues para éstos no existía un límite por jornada laboral, aunque en cambio se les exigía no excederse de nueve horas diarias.

Sin embargo, estas normas eran escasamente practicadas por los hacendados. Es el caso de la hacienda San Rafael en Flandes, donde la norma era no excederse de 56 horas semanales, mientras que para el caso de la hacienda Junín en San Fernando, ésta no debía sobrepasar las 73 horas. La ampliación de este horario constituía un trabajo suplementario o de horas extras²⁶.

La tradición había impuesto un promedio entre diez y trece horas de trabajo diarias, aunque con restricciones según el sexo y con ciertas particularidades. Por ejemplo, las mujeres ocupadas eran separadas de los grupos masculinos. Los descansos sin justificación, la vagancia y la pereza eran mal vistos²⁷. Y las mujeres y los hijos que formaban parte de los núcleos familiares aparceros por lo general no eran remunerados por sus maridos o padres, responsables del tablón asignado. Por el contrario su jornada diaria de trabajo que combinaba oficios como alimentadoras, recolectas y de atención a la huerta familiar y el hogar doméstico, podía llegar hasta dieciséis horas diarias.

25 Resolución 280 del 14 de marzo de 1961.

26 Hacienda San Rafael, Flandes (Tolima), 1955; Hacienda El Jordán, corregimiento de San Fernando (Líbano-Tolima), 1955.

27 En la década de los años sesenta ya existía una sirena que anunciaba diariamente el inicio de las labores. Las gentes de la localidad la utilizaban como referencia para determinar las seis de la mañana y las doce del día. SALOMÓN KALMANOVITZ considera que en el régimen de hacienda cafetera la 'pereza' es una actitud de sabotaje permanente que desarrolla el arrendatario frente a la apropiación de su trabajo sobrante. KALMANOVITZ, 1984, pág. 313.

Temporeros

Hacia 1967, los jornaleros temporales y trabajadores al destajo —cosecheros— pasaba del millón de personas en las zonas cafeteras; y constituían el grupo mayoritario en los períodos de recolección²⁸. Pero eran los menos protegidos de todo el personal empleado debido a que eran ocupados en tareas de corta duración y de índole distinta.

En estas condiciones podían trabajar máximo un mes, con derecho al pago de dominicales, considerada su jornada de descanso. En algunas haciendas —El Jordán y San Rafael— les ofrecían un mínimo de prestaciones; pero en otras como en la hacienda Colón Ltda., estos trabajadores estaban exentos de las siguientes prestaciones: accidentes de trabajo y enfermedades, auxilio de cesantía, auxilio monetario por enfermedad, calzado y overoles, gastos de funeral y seguro de vida colectivo. El incentivo económico dependía de su habilidad en la recolección del grano.

Sindicalización laboral

Paralelo a las anteriores normas el Estado a través del Ministerio de Trabajo, promovió la sindicalización de los trabajadores agrícolas de las grandes haciendas²⁹. Sin embargo, la propuesta tuvo un manejo ideológico distinto. Por ejemplo, en algunos hacendados, la oposición fue abierta debido a las características locales de violencia, tensión social, y por cierta oposición, de los trabajadores más antiguos de la comunidad, a las ideas foráneas, frecuentemente asociadas con la doctrina comunista³⁰. Aunque en otros casos, como en La Aurora, la idea de socializar y aplicar el concepto fue bien recibida por el cuerpo administrativo y trabajador. Ello no significó que los empleados se

28 Biblioteca Luis Ángel Arango (en adelante BLAA), *El Tiempo*, 16 de abril de 1967.

29 Con la Ley 83 de 1931 fueron estipulados los derechos de asociación a través de los sindicatos, que adquieren derecho a personería jurídica y a la representación en las negociaciones colectivas de los trabajadores.

30 Esto se refleja en una carta escrita por el subgerente de la hacienda, Juan Manuel Camacho, al inspector de trabajo del Líbano: “Desgraciadamente en esta fracción del país en donde ni siquiera subsiste el derecho a la vida, que no puede ser garantizado por quienes corresponde, pues es bien sabido que en el municipio las muertes violentas sobrepasan generalmente el número de 10 por mes; este fenómeno como tantos otros de carácter delictivo, abigeato, robo, etc., facilita la actuación de individuos inescrupulosos de origen oscuro y de creencias comunistas que desconociendo todo derecho tratan de encausar la gente trabajadora, so pretextos sindicales, a la ocupación violenta de la propiedad y a la desmoralización total, propendiendo en esta forma al distanciamiento entre patronos y obreros”. AITSSL, Oficios Recibidos, “Carta del subgerente Juan Manuel Camacho, Hacienda de Colón, al Inspector Nacional de Asuntos Campesinos”, 19 de septiembre de 1958.

hubieran organizado en sindicatos o que se hubieran dado cambios en las condiciones laborales, pues los pocos trabajadores agrícolas sindicalizados también tuvieron problemas de organización y funcionamiento.

Los sindicatos tenían limitaciones para convocar las asambleas generales y reunir la junta directiva, debido a que los trabajadores eran asalariados que estaban obligados a desplazarse a otras regiones en busca de trabajos temporales³¹. En este sentido la posibilidad de organización laboral y sindicalización de los trabajadores cafeteros siempre fue escasa. Los cambios en las respectivas juntas administrativas, informes sobre afiliados, y pliego de peticiones al Ministerio de Trabajo eran rara vez reportados por las causas anteriormente señaladas y porque también, según un presidente sindical:

...los patrones en donde trabajamos, tan pronto se dieron cuenta que se había organizado el sindicato y que calculaban que era posible algunas peticiones solicitando aumento de salarios, procedieron a despedirnos de las haciendas y como según entendemos los trabajadores no tenemos el respaldo necesario del gobierno, para que éste obligara a los agrícolas e industriales a sostenerle el trabajo a los trabajadores. Así es como una inmensa cantidad de trabajadores de esta región, hemos quedado formando en las filas del ejército de los desocupados que crece día a día en el país...³².

Desde otro ángulo, los tabloneros en general poco sentido común tenían con la idea de sindicalización. Su dependencia con la hacienda y también su condición de contratista de fuerza de trabajo, no les permitió desarrollar un criterio asociativo y sindical. La idea de reivindicación de la tierra en cambio sí les fue importante ya que era su principal medio de producción, y porque allí tenían mejoras y habían invertido su fuerza de trabajo. De hecho en no pocos casos, y ante el abandono de los propietarios de las empresas, los trabajadores acogieron con beneplácito la parcelación de las empresas lideradas por el Estado, a través de la cual se convirtieron en pequeños propietarios. Y en los casos en que fueron organizados en cooperativas y empresas comunitarias éstas fueron abandonadas o fracasaron a los pocos años.

31 La permanencia y afluencia de trabajadores en las regiones cafeteras había dependido del ciclo de la cosecha, lo que los obligaba a retirarse a otras regiones para buscar otras posibilidades de empleo. El presidente de un sindicato en la región escribe lo siguiente a comienzo de los años sesenta: "Las tierras de estos sectores están en poder de grandes hacendados y éstos casi no las arriendan a las compañías agricultoras que son las que ocupan gran parte de los trabajadores y más o menos permanentes, mucho menos se las arriendan a los trabajadores pobres". AITSSL, Oficios Recibidos, "Carta de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de Guayabal al ministro de Trabajo en relación a acuerdos pactados", 8 de mayo de 1961.

32 *Ibíd.*

2. Prácticas locales y contratos presuntivos de aparcería

El grupo de arrendatarios, aparceros o asimilados como tales constituye un grupo importante de trabajadores en el sistema de hacienda. Pero la definición jurídico-laboral no es clara desde la misma expansión del café en el norte del Tolima. Se sabe que en el siglo XIX existían leyes que definieron de manera general su vinculación con los propietarios de tierras³³. Y que por efecto de los conflictos agrarios de los años treinta se intentó regular las relaciones entre hacendados y arrendatarios en algunas zonas cafeteras³⁴. En realidad, el establecimiento de contratos escritos era muy limitado, a juzgar por las escasas evidencias encontradas en los archivos notariales de la región. En cambio existía una tradición de acuerdo verbal en el uso, tenencia y explotación de la tierra y sus productos, la cual se manejaba según las circunstancias y los casos individuales³⁵.

La falta de una regulación más precisa sobre las relaciones de aparcería, significaba que la definición del concepto de arrendatario y aparcero dadas en los años treinta y cuarenta seguían siendo insuficientes para determinar su funcionalidad y relación laboral con la hacienda.

Las relaciones de aparcería eran importantes en no pocas haciendas con cafetales bajo sombrío. Las empresas agrícolas si bien combinaban sistemas de contratación individual al jornal y al destajo, especialmente para labores de recolección, en la mayoría de los casos incluía un grupo de trabajadores permanentes conocidos como tabloneros, aparceros o *partijeros*. La importancia de esta categoría de trabajadores es evidente. La cantidad de éstos podía oscilar entre un 75 y 25% del total de la nómina de trabajadores³⁶. Se trataba de jefes de hogar que disponían del potencial de fuerza de trabajo familiar, con

33 Las condiciones laborales de esta categoría de trabajadores no están bien determinadas desde el punto de vista jurídico. Sólo sabemos que desde 1861 los arrendatarios tenían el derecho a reconocérseles el valor de las mejoras según lo expuesto en el contrato o según el valor de los peritos en caso de no haberse asignado previamente. El precio era independiente del arrendamiento y de la duración del contrato. También se sabe que en los contratos adquirían garantías legales que les brindaba cierta estabilidad socio-laboral, pues hacia 1874, no podían ser lanzados de los predios asignados a voluntad del arrendador. AHI, Colombia, *Codificación Nacional*, 1931, págs. 101-102; Documento, Carta al Sr. Secretario de Gobierno de Estado de Francisco Chávez, agosto de 1874, (en poder del autor).

34 Colombia, departamento de Cundinamarca, Gobernación de Cundinamarca y Comité de Cafeteros de Cundinamarca, “Reglamento para las haciendas cafeteras. Elaborado por la comisión creada por la gobernación de Cundinamarca”, 1934.

35 La práctica individual, en algunos casos, llevaría a excesos en el grado de explotación laboral como se evidencia en no pocas haciendas de Cundinamarca y la zona nororiental del Tolima.

36 KEITH, 1986, págs. 104-105.

responsabilidad y autonomía en la administración de tablones, así como para la *contratación* de temporeros³⁷.

En el proceso de regulación laboral por parte del Estado iniciado en los años cincuenta, el papel de contratistas de mano de obra extraordinaria jugado por los tabloneros, es seriamente cuestionado, además de crear confusiones y problemas a los inspectores de trabajo y al Departamento Nacional de Asuntos Campesinos³⁸.

El primer problema radicaba en cómo determinar los criterios para valorar su fuerza de trabajo, teniendo en cuenta que los precios por café recogido eran superiores para los tabloneros en comparación con lo que ellos mismos estipulaban a los temporeros que contrataban³⁹. Este tipo de relación daba posibilidad a un margen de explotación por parte de los tabloneros sobre los jornaleros contratados, que no estaba contemplado en ninguna norma laboral. Y el segundo problema consistía en la manera desigual de valorar el pago de la fuerza laboral. Por ejemplo, las haciendas ofrecían, tan sólo en algunos casos, ciertas garantías a los tabloneros, tales como el pago de una sexta parte del jornal dominical, y de los días festivos nacionales y religiosos. En cambio, para el caso de los temporales contratados por la hacienda o los tabloneros, no se ofrecía este derecho.

En la práctica los permanentes parecían estar atados al régimen de hacienda contando con ciertos privilegios en calidad de trabajadores, pero a su vez eran contratistas independientes que no cumplían con las normas laborales vigentes sobre los sistemas de pago de la fuerza laboral contratada⁴⁰. La hacienda parecía evitar toda responsabilidad con la mano de obra fluctuante, la cual delegaba a los trabajadores permanentes.

En estas circunstancias, los inspectores de trabajo empezaron a considerar a los tabloneros como trabajadores permanentes, y se pensó que ellos tenían

37 Léase sobre los tablones y el sistema de relación aparcerero local en RAMÍREZ, 2000, págs. 75-100.

38 El llamado *sistema de contratistas* fue utilizado en el montaje de algunas haciendas cafeteras antioqueñas desde finales del siglo XIX. El contratista entonces tenía la posibilidad de contratar peones tan sólo para el montaje de la empresa y la expansión de la caficultura. En algunos casos podían sembrar cultivos de pan coger por cuenta propia, pero a cambio del pago de un canon de arrendamiento a la hacienda. Ver un análisis sobre este tipo de organización laboral en ACEBEDO *et al.*, 1987, págs. 72-77.

39 La hacienda pagaba a 2,00 pesos la arroba de café, mientras que los tabloneros cubrían a 1,10 pesos la arroba a los temporales.

40 ARTSSL, Oficios Despachados, "carta del Inspector Nacional del Trabajo Bernardo Ortiz de la Roche al Recaudador de Hacienda Nacional al Sr. Carlos Julio Vaca López, jefe Departamento Nacional de Asuntos Campesinos - Ministerio de Trabajo, con relación a funciones de los tabloneros de la región", 14 de junio de 1954.

derecho a un contrato de trabajo individual, acorde con la reglamentación laboral exigida por el Estado. La posición de los funcionarios públicos entra en contradicción con la de los hacendados, quienes veían a los tabloneros no como trabajadores “sino como contratistas independientes”, razón por la cual se les podía negar una serie de derechos y obligaciones. Veamos cuáles fueron las razones, según los hacendados, por las cuales estos contratistas no tenían un contrato de trabajo individual.

La hacienda contrata la recolección de café en un tablón o porción de cafetal, con determinada persona a quien se le paga X pesos por cada cuartilla que recoja. Esta recolección la hace libremente el contratista sin quedar sujeto a días de trabajo, ni a horas, ni a período semanal y en forma que le deja al contratista absoluta libertad para recolectar o no en los días, horas y semana que él quiera. [El hacendado consideraba además que éstos no cumplían las condiciones para firmar un contrato de trabajo ya que no cumplían con:] la continuada subordinación o dependencia del trabajador con respecto al patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y [porque no tenían] un salario como retribución del servicio⁴¹.

Otro hacendado argumenta además que

...otra cosa muy distinta sería que la hacienda formara cuadrillas de cogedores para ponerlos a recoger café por períodos de días o semanas, bajo la dependencia de algún cuadrillero o jefe de trabajo que les exigiera el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, con subordinación por todo el tiempo de duración de trabajo. Para casos como los acabados de especificar si opera el artículo 176 del CST [Código Sustantivo del Trabajo]; pero para los otros contratistas independientes no es aplicable porque ya se ha visto que con ellos no hay propiamente contrato de trabajo por faltar el segundo elemento esencial que lo constituye, de acuerdo con el artículo 23 ya citado⁴².

Como observamos, a los permanentes —administradores de lotes de café— les faltaba un *contrato laboral*, el cual no era posible adquirir porque en la hacienda aparentemente no estaban sujetos a una continua subordinación o dependencia respecto al patrón; pese a que en la práctica los tabloneros cumplían con ciertas normas, como por ejemplo sus obligaciones de labor en los oficios que la administración destinara.

Los hacendados consideraban en cambio que los tabloneros estaban libres en su ejercicio laboral, de tal manera que sólo empleaban pequeños ratos en la recolección y usaban el tiempo restante para otros menesteres o en trabajos diferentes.

41 *Ibíd.*

42 AITSSL, Oficios Recibidos, “carta Alfredo Afanador Salgar, apoderado de la hacienda Lutecia, al Inspector Nacional de Asuntos Campesinos, sobre relaciones administrativo-laborales de la hacienda Lutecia”, 3 de junio de 1954.

En cambio sí parece evidente que los tabloneros tenían conciencia plena de su dependencia de la hacienda, pues no pocos exigieron el pago de prestaciones por haber cumplido funciones laborales y devengado jornales de la hacienda. De hecho no pocos permanentes pedirían conciliaciones ante la Oficina de Trabajo en el Líbano. Pero a falta de claridad jurídica y con la intención de evitar litigios penales se les ofreció sumas de dinero para cancelar los pleitos⁴³.

Cuando se exigió la aprobación de los RIT a las haciendas, los tabloneros fueron excluidos, aunque también cumplían con ciertas normas, como por ejemplo sus obligaciones de labor en los oficios que la administración destinara. La exclusión se debía según lo analizado en este estudio al costo económico que implicaba su aceptación ante la ley como trabajador permanente de la empresa. En realidad si las haciendas los aceptaban, debían hacerse cargo del pago de dominicales y otras garantías sociales que mermarían sustancialmente el margen de ganancias, que por esta década oscilaba entre el 20 y 40% sobre la inversión y los costos de producción.

Los puntos de conciliación entre los empleados del gobierno y los hacendados locales son desconocidos. Las leyes del Estado se limitaron a generalizar la aceptación y aprobación de los RIT en las haciendas, sin que en éste se hubiera precisado el carácter laboral y relación de los tabloneros con la empresa.

No obstante, las relaciones de aparcería inmersas en las haciendas o fincas cafeteras empezaban a regularse de manera más efectiva con la aprobación y socialización de un nuevo reglamento. Con el artículo 3, decreto 2397 de 1958, fueron erigidos por parte del Ministerio de Agricultura, los *Contratos presuntivos de aparcería* a porcentaje, en donde fueron estipulados derechos y obligaciones por parte de propietarios y trabajadores, y según su participación en la compañía.

Las cláusulas permitieron mayor flexibilidad en los acuerdos aunque dependieron del estado de producción de las fincas. El arquetipo denominó *cultivador* al aparcerero, agregado, parambero, mediasquero, cosechero o cualquier otra persona que pague el uso o goce de una parcela con una participación en la producción⁴⁴. En éste se regula la repartición de la producción por cantidades: a la quinta, a la cuarta, la tercera y a la mitad.

43 AITSSL, Autos Interlocutores, acta de conciliación No. 047, "prestaciones, hacienda El Sosiego, entre Jaime Piñeros y Aquileo Hernández", 7 de marzo de 1956.

44 AITSSL, Archivador de Circulares y otros, "Contrato presuntivo de aparcería a la mitad", S.A.

Las obligaciones del propietario, que son generalmente inversiones en capital, eran proporcionales a las ganancias, lo que incluía los gastos que demandara el cultivo, que también eran representados en vivienda para el cultivador y su familia, preparación de semilleros, desyerbes y *aporques*, clasificación y *engavillada*, hechura de pilas, labores de empaque, transporte y venta del producto, destrucción de socas, abono químico según la cantidad de matas, insecticidas y fungicidas para el control de plagas y enfermedades, cabuyas para amarres, y telas para el empaque de bultos y herramientas.

Entre tanto el cultivador se comprometía a dar un porcentaje de los gastos según la cantidad de la producción que fuera a recibir. Su inversión se representaba en jornales que fueran dedicados a la preparación de la tierra, siembra o trasplante de plantas, riego del semillero y de la plantación, resiembra, labores de abono, aplicación de insecticidas y fungicidas, castrada y deschuponada, recolección y ensarte, e intereses sobre el capital de trabajo.

El propietario estaba igualmente obligado a ofrecer una parcela adicional, por una cantidad acordada entre las partes, destinada a cultivos de pan coger⁴⁵. Y el cultivador también cedía su derecho a establecer cultivos de tardío rendimiento como cacao, plátano, café, etc., y mejoras de carácter permanente⁴⁶.

Estos contratos no tenían ningún valor para el caso de subarrendamientos y para el traspaso o venta de mejoras. Sólo lo tenía si existía un previo acuerdo con el propietario.

Los compromisos estaban regidos por normas legales que regulaban los contratos de trabajo por lo que se daba lugar a indemnizaciones, prestaciones y auxilios correspondientes, pero solamente en los días y períodos estipulados.

En el caso de ruptura del contrato y si existían mejoras, el propietario ofrecía de una parte un plazo para la recolección, de acuerdo al estado de los cultivos, con derecho por parte del propietario a cobrar durante este plazo un canon de arrendamiento, fijado por un perito. Y de otra, si lo prefería, a pagarle el valor de los frutos pendientes, previo avalúo pericial. De igual manera la sustitución del propietario no extinguía las obligaciones y derechos nacidos del contrato firmado con el cultivador.

45 La entrega de terreno para los cultivos de pan coger se respalda en los artículos 4 y 5 de la Ley 100 de 1944. No obstante, el artículo del decreto ley N° 290 de 1957 sólo obligaba al dueño de propiedades mayores de 200 hectáreas a destinar al menos media hectárea por familia para que el personal permanente pudiera hacer cultivos de corta duración en su propio beneficio, sin que haya lugar a cobro de arrendamiento. Cfr. RAYMOND, 1997, pág. 83.

46 АITSSL, “Modelos de aparcería en compañía a porcentaje”, 1957.

Con estos contratos los tabloneros o partijeros de las haciendas cafeteras empezaron a llamarse *contratistas*. En las haciendas llegarían a ser utilizados para incentivar cultivos de caña de azúcar, pastos artificiales y café. Como se sabe y por los efectos de la violencia política este tipo de relaciones se fortalecieron especialmente para el caso de los cafetalistas que no estaban interesados en abandonar la industria. Sin embargo, con el impacto de la tecnificación de los cultivos, la aparcería desaparece y se fortalece de manera definitiva la relación individual al jornal o al destajo en las fincas cafeteras.

Las haciendas evitaron con la aprobación de los contratos de aparcería y del RIT, el pago de seguros, cesantías y otras obligaciones que exigía la ley laboral, para aquellos trabajadores que habían pasado gran parte de su vida atados al régimen parcelario de hacienda. En la práctica la formalización de la aparcería tampoco garantizó la seguridad social de los tabloneros.

Observemos que con los contratos de aparcería, el tablonero siguió manteniendo su disposición sobre los lotes de café y sus mejoras, al tiempo que podía contratar la mano de obra transitoria para la recolección del grano, ofreciendo alimentación y vivienda como era la tradición. En cambio la hacienda retrocedió en el proceso de modernización de su estructura empresarial. Esta omisión de leyes para el caso de los tabloneros, les evitó a muchos una inversión social —salud, educación, vida, seguridad, etc.— para sus trabajadores⁴⁷. Además y citando a SOLEDAD RUIZ, los hacendados pasaron a relaciones capitalistas de trabajo,

...sin que existiera en esta zona preocupación alguna por modernizar la calificación y tecnificación en el proceso de trabajo⁴⁸.

Finalmente la erradicación de la aparcería en las haciendas se dio según las circunstancias locales de cada empresa. En algunos casos se produjo por los efectos de la Reforma Agraria, en otros por el abandono de los propietarios de la producción agrícola, y en otros por las transformaciones ocasionadas por la tecnificación cafetera. Por ejemplo, en la hacienda Colón Ltda., fue vendida por sus propietarios a la Caja Agraria en 1958, y ésta distribuyó la tierra en cien agregados que había y con quienes se fundó una cooperativa⁴⁹. En cambio La Trinidad, fue parcelada por el Instituto Colombiano de la Reforma Agraria (INCORA) en 1970. Los antiguos contratistas —ciento treinta y tres campesinos— fueron beneficiados por la Reforma en el predio, formando una empresa

47 AITSSL, Informe de Labores, “Acta de visita a la hacienda La Trinidad No. 81”, 10 de marzo de 1965.

48 RUIZ, 1980, pág. 335.

49 MEERTENS, 1997, pág. 172.

comunitaria⁵⁰. En La América, que también entró en el listado de reforma agraria, se dieron conflictos por mejoras y el antiguo personal fue drásticamente remplazado. Y en La Aurora la tecnificación cafetera y el cambio de propietarios debilitaron la aparcería. Sólo hasta finales de los setenta, su propietario fraccionó parte de la hacienda vendiendo lotes a los antiguos tabloneros y negociando el costo de las mejoras, para luego abandonar la caficultura tecnificada.

Conclusiones

La aplicación de las normas legales tuvo ciertas limitaciones y si bien son adoptadas de manera formal en las haciendas, su nivel de socialización en el personal trabajador es limitado. Está claro que al no ser favorecidos la mayoría de los trabajadores atados al régimen de hacienda, su conocimiento se limita al grupo de propietarios y administradores. Y que sin llegar a tener efectos sociales, la reforma laboral es vista como una obligación formal y jurídica de tipo burocrático que deben cumplir los propietarios de empresas agrícolas. En la empresa cafetera la experiencia individual y práctica heredada de la tradición siguió siendo importante. Por lo menos hasta mediados de la década setenta, cuando por el impacto de la tecnificación cafetera las relaciones laborales particulares al sistema de hacienda sufren una profunda transformación.

El efecto de las normas jurídicas es limitado. Según los casos estudiados, las haciendas sólo llegaron a tener entre tres y seis trabajadores amparados por las nuevas reglas. Los más beneficiados fueron los trabajadores de rango medio —administradores y jefes de labores—; debido a que empezaron a

50 En La Trinidad se formó una empresa comunitaria. Los antiguos trabajadores fueron organizados bajo un sistema cooperativista, en la que se incluyeron también socios, productores directos y dueños de la parcela, amparado en la figura jurídica de la “sociedad colectiva civil”. De esta nueva experiencia productiva se esperaba un nuevo tipo de liderazgo más instrumental, basado en la eficiencia relativa, y desarrollo de una ideología distinta, más acorde con los intereses del nuevo grupo social. A pesar de los cambios de liderazgo, esta forma organizacional tendió a entrar en conflicto relacionados con el sentido de la organización colectiva del trabajo y las relaciones de poder y mando. En realidad los aparceros tenían un fuerte concepto de propiedad individual atado a la tierra y la familia, y el concepto de propiedad colectiva era muy ajeno a la tradición.

Observemos también que el papel del campesino en la adquisición del predio por parte del Estado fue totalmente pasivo. La dependencia de los aparceros era absoluta con relación a la dueña. Esta dependencia permitió que ellos firmaran un documento en el que se declaraban ‘no ser aparceros del predio’. Luego manifestaron haberlo hecho por miedo a perder su trabajo y su vivienda. El papel de los campesinos fue tan escaso que antes de verse como un plan de aparcerización, se vio como un buen negocio entre la dueña e INCORA la que recibió felicitaciones por los vecinos del lugar. Véase ORCHARD *et al.*, 1972.

contar con garantías laborales —servicio médico, pago de cesantías, vacaciones, etc.—, que no habían sido estipuladas por la ley hasta ese momento.

La hacienda pareció modernizarse debido a la formalidad exigida por el Estado sobre las relaciones laborales, pero en el fondo conservó lo que imponía la tradicional relación aparcería-hacienda. La improvisación según el caso; y la dependencia de un grupo laboral familiar, sujeta a la autoridad de un empresario noble y hacendoso, era la normatividad prevaleciente. Pero lo que más se opuso a este intento de modernización de las relaciones de aparcería, no fue siempre la indisposición de los hacendados. En esto influyeron los factores económicos propios a la limitada rentabilidad de los productores y de la estructura empresarial hacendataria; así como también, el ambiente de tensión social causado por el impacto de la violencia bipartidista.

El impacto de la violencia política no es motivo de análisis en este artículo. Pero es indiscutible que motivó el desplazamiento e incluso la muerte de algunos hacendados o administradores, y en igual medida fortaleció las relaciones de aparcería, y el papel de mayordomos o administradores. Su efecto y dimensión política tuvo tal relevancia, que el intento de modernización de las relaciones laborales en la zona rural parece desconocerse cuando se interpreta la historia local o regional de las zonas cafeteras afectas por el fenómeno, o cuando se analiza la evolución de las estructuras agrarias especializadas en la caficultura.

La aprobación de los RIT no cubre a los trabajadores permanentes, y por las características de asociación, a los temporeros. Asimismo en la etapa inicial de socialización y aplicación crearía confusiones a los funcionarios públicos locales, sobre todo en lo concerniente a la valoración de la fuerza de trabajo contratada por el grupo de aparceros. En cambio éstos y sus formas asociativas con el régimen de hacienda sí fueron regulados de manera formal con Contratos Presuntivos de Aparcería, sin omitir que existían experiencias previas con otros arquetipos institucionales. Sin embargo, no podemos desconocer que en algunos casos pudieron mejorar sus condiciones. El establecimiento de una escuela radiofónica, la contratación de un médico por parte de la hacienda para el personal, la entrega de overoles y calzado, o incluso de un seguro de trabajo colectivo fueron acciones que si bien no se generalizaron en todas las haciendas, en algunas empresas lograron implantarse.

La sindicalización promovida y socializada por el Estado igualmente tiene efectos muy limitados. La mentalidad de los trabajadores más antiguos, los prejuicios ideológicos en torno a las ideas de asociación laboral, la diversa posición de los hacendados, el escaso liderazgo de algunos trabajadores, la tensión social causada por la violencia política, y las limitaciones objetivas de

las formas asociativas del personal temporal y permanente no permitieron que el proyecto se cristalizara en las haciendas cafeteras.

Finalmente, y sólo con el impacto de la tecnificación cafetera iniciada de manera experimental a mediados de los años sesenta fueron sustituidas las relaciones de aparcería del régimen de hacienda tradicional. Las grandes haciendas cafeteras sufrían un proceso de descomposición productivo debido a la edad de los cafetales. Muchas son abandonadas o se fragmentan creando nuevas haciendas o incluso medianas propiedades. En igual sentido la clase tradicional de hacendados cafeteros fue sustituida por una nueva generación de propietarios más cercanos al sector urbano y a la clase media, pero sin ninguna tradición cafetera. Desde entonces empezaron a ser más importantes los recolectores a destajo o al jornal, y no pocas familias aparceras emigraron del campo a la ciudad.

Fuentes y bibliografía

Fuentes

Archivos públicos

Archivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Líbano (AITSSL), AITSSL, Archivador de circulares y otros, “Contrato presuntivo de aparcería a la mitad”, S.A.

AITSSL, Archivador de circulares y otros, “Relación de propietarios de cien mil pesos en adelante”, 1960.

AITSSL, Informe de labores, “Acta de visita a la hacienda El Reflejo”, S.A.

AITSSL, “Informe mensual y actas, al Sr. Carlos Julio Vaca López, jefe Departamento Nacional de Asuntos Campesinos - Ministerio de Trabajo, en relación a la hacienda La Trinidad”, 1° de abril de 1954.

AITSSL, Oficios recibidos, “Carta Alfredo Afanador Salgar, apoderado de la hacienda Lutecia, al Inspector Nacional de Asuntos Campesinos, sobre relaciones administrativo-laborales de la hacienda Lutecia”, 3 de junio de 1954.

AITSSL, Oficios despachados, “carta del Inspector Nacional del Trabajo Bernardo Ortiz de la Roche al Recaudador de Hacienda Nacional al Sr. Carlos Julio Vaca López, jefe Departamento Nacional de Asuntos Campesinos - Ministerio de Trabajo, con relación a ‘irregularidades encontradas en una hacienda’”, 14 de junio de 1954.

- AITSSL, Oficios despachados, “Carta del Inspector Nacional del Trabajo Bernardo Ortiz de la Roche al Recaudador de Hacienda Nacional al Sr. Carlos Julio Vaca López, jefe Departamento Nacional de Asuntos Campesinos - Ministerio de Trabajo, con relación a funciones de los tabloneros de la región”, 14 de junio de 1954.
- AITSSL, Oficios despachados, “Carta del Inspector Nacional del Trabajo Bernardo Ortiz de la Roche a don Leonidas Torres Luque, hacienda La América, con relación a respuesta sobre administración laboral de la hacienda”, 7 de agosto de 1954.
- AITSSL, Actos interlocutores, “Acta de conciliación n° 195, 196, 197, prestaciones sociales entre Fernando Rubio patrono de la hacienda La Aurora y Carlos Osorio, y otros trabajadores”, 10 de septiembre de 1954.
- AITSSL, Autos interlocutores, acta de conciliación n° 047, “prestaciones, hacienda El Sosiego, entre Jaime Piñeros y Aquileo Hernández”, 7 de marzo de 1956.
- AITSSL, “Modelos de aparcería en compañía a porcentaje”, 1957.
- AITSSL, Informe de labores, “Acta de visita n° 001, ‘en la hacienda denominada Colón”, 21 de abril de 1958.
- AITSSL, Oficios recibidos, “Carta del subgerente Juan Manuel Camacho, Hacienda de Colón, al Inspector Nacional de Asuntos Campesinos”, 19 de septiembre de 1958.
- AITSSL, Oficios recibidos, “Carta de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de Guayabal al ministro de Trabajo en relación a acuerdos pactados”, 8 de mayo de 1961.
- ASTSSL, Archivador de circulares y otros, “Tabla del salario mínimo rural”, 1961.
- AITSSL, Informe de labores, “Acta de visita a la hacienda La Trinidad n° 81”, 10 de marzo de 1965.
- Archivo Ministerio de Trabajo (AMT), Reglamentos, fianzas y finanzas, Resolución 168, 280, 487, 623, 719.
- Archivo Histórico de Ibagué (AHI), Colombia, departamento del Tolima, *Informe del secretario de gobierno...*, 1929, pág. 123.
- AHI, Colombia, *Codificación nacional*, 1931, págs. 101-102.

Fuentes oficiales

Colombia, departamento de Cundinamarca, Gobernación de Cundinamarca y Comité de Cafeteros de Cundinamarca, “Reglamento para las haciendas cafeteras. Elaborado por la comisión creada por la gobernación de Cundinamarca”, 1934.

Documento, “Carta al Sr. Secretario de Gobierno de Estado de Francisco Chávez, agosto de 1874”, (en poder del autor).

FNCC, “Informe rendido por el gerente Mariano Ospina Pérez, gerente de la Federación Nacional de Cafeteros al VI Congreso Nacional de Cafeteros”, 1934.

Otras fuentes

Biblioteca Luis Ángel Arango (BLAA), *El Tiempo*, 16 de abril de 1967.

Bibliografía de apoyo

ACEBEDO, CARLOS; ARANGO, JOSÉ; GAVIRIA, MARIO y MUÑOZ, JOSÉ, *La hacienda cafetera antioqueña. Génesis y consolidación, 1880-1925*, Universidad de Antioquia, Medellín, 1987, (tesis optativa al título de economista).

BEJARANO, JESÚS ANTONIO, “El fin de la economía exportadora y los orígenes del problema agrario”, *Cuadernos colombianos*, Bogotá, tomo II, n° 8, Cuarto trimestre, 1975, págs. 539-638.

ERRAZURIZ, MARÍA, *Cafeteros y cafetales del Líbano. Cambio tecnológico y diferenciación social en una zona cafetera*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 1986.

KALMANOVITZ, SALOMÓN, “El régimen agrario durante el siglo XIX en Colombia”, *Manual de Historia de Colombia*, vol. 2, Editores Procultura SA, Bogotá, 1984, 3ª ed., 692 págs.

KEITH, CHRISTIE, *Oligarcas, campesinos y política: aspectos de la historia sociopolítica de la frontera antioqueña*, Ediciones Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1986, 262 págs., (tr. del inglés por FERNÁN GONZÁLES).

MEERTENS, DONNY, *Tierra, violencia y género. Hombres y mujeres en la historia rural de Colombia 1930-1990*, Editorial de la Universidad Católica de Nijmegen - Katholieke Universiteit, Nijmegen - Holanda, 1997, 284 págs.

- MONTENEGRO, ARMANDO, *Café, dinero y macroeconomía en Colombia*, Ediciones Fescol, Bogotá, 1993, 394 págs.
- RAMÍREZ BACCA, RENZO, “Formación de una hacienda cafetera: mecanismos de organización empresarial y relaciones administrativo-laborales. El caso de La Aurora (Líbano-Colombia), 1882-1907”, *Cuadernos de Desarrollo Rural*, n° 42, Pontificia Universidad Javeriana - Facultad de Estudios Ambientales y Rurales - Instituto de Estudios Rurales, Santa Fe de Bogotá, 1999, págs. 83-116.
- RAMÍREZ BACCA, RENZO, “La Aurora: Modelo de hacienda cafetera agroexportador. Líbano-Colombia, 1907-1934”, *Cuadernos de Desarrollo Rural*, n° 46, Pontificia Universidad Javeriana - Facultad de Estudios Ambientales y Rurales - Instituto de Estudios Rurales, Santa Fe de Bogotá, 2001, págs. 75-100.
- RAYMOND, PIERRE, *Hacienda tradicional y aparcería*, “ediciones UIS - Escuela de Historia”, Bucaramanga, 1997, 360 págs.
- RUIZ, SOLEDAD, *Desarrollo ideológico de los trabajadores rurales del Tolima, 1959-1972*, Universidad de los Andes, Bogotá, 1980, (tesis).