

# LA CULTURA DEL TRABAJO EN COLOMBIA: CRITERIOS DE VINCULACIÓN, BÚSQUEDA DE EMPLEO, PROMOCIÓN, EMPLEO Y DESPIDO DE PERSONAL EN LA SOCIEDAD PREMODERNA

María Carolina Albán Conto

Universidad Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, Colombia.

E-mail: malban@urosario.edu.co

Recibido: 1 Enero 2009 / Revisado: 28 Enero 2009 / Aceptado: 4 Febrero 2009 / Publicación Online: 15 Febrero 2009

**Resumen:** En este artículo se evidencia la persistencia de criterios personalistas en la organización y las relaciones laborales en Colombia, desde el periodo esclavista hasta el nacimiento de las primeras industrias (a partir de los procesos de vinculación, promoción, despido de personal y búsqueda de trabajo). Para este fin, primero se hace un seguimiento al proceso de modernización de las instituciones laborales y se expone la teoría de Durkheim acerca de los efectos sociales de la división del trabajo. Después se analiza la evolución de la cultura del trabajo en la sociedad colonial, durante la transición a la modernidad y en el periodo de consolidación industrial. Se concluye que los rasgos que definen la cultura del trabajo en Colombia, hasta entrado el siglo XX, son característicos de una sociedad tradicional y premoderna, a pesar del desarrollo sincrónico de procesos tendientes a la modernización de las instituciones y la división social del trabajo.

**Palabras Clave:** Colombia, cultura del trabajo, división social del trabajo, sociedad premoderna.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo ha sido objeto de un importante proceso de modernización en Colombia desarrollado principalmente a partir del siglo XIX. Hechos como el auge del capitalismo agrícola, la consolidación del trabajo asalariado y la urbanización del campo, han sido fundamentales en la evolución de la estructura laboral y la constitución de la organización actual del país. Simultáneamente se han emprendido un conjunto de reformas tendientes

a desarticular los esquemas tradicionales que definen la cultura del trabajo en las sociedades premodernas, a través de la racionalización y despersonalización de su estructura.

Sin embargo, un análisis de la cultura del trabajo contemporánea permite cuestionar los efectos reales de las transformaciones emprendidas. Pese a que la despersonalización de los criterios de organización laboral, sobretudo en la Administración Pública, ha sido uno de los principios rectores de la modernización y democratización, en algunos procesos específicos, como la vinculación y el despido de personal y la búsqueda de empleo, es posible distinguir la persistencia de los criterios tradicionales y personalistas.

El objetivo de este artículo es analizar las principales características del trabajo en la sociedad colombiana premoderna (1800 - 1930), haciendo especial énfasis en la organización y las relaciones laborales. Para efectos de este análisis se define la organización laboral como un esquema de organización formal, informal o colectivista (según el grado de burocratización), que se distingue por orientar su acción y mantener la cohesión a través de normas y reglamentos específicos (existencia de una estructura de poder, división de papeles o funciones, delimitación de competencias y reglamentación del funcionamiento)<sup>1</sup>. De igual manera se entiende por relaciones laborales las diferentes formas de interacción social derivadas del contexto del trabajo: los actores y las acciones socialmente orientadas o recíprocamente referidas<sup>2</sup>.

Como hipótesis central se evidenciará que la cultura del trabajo en las sociedades premodernas (1850–1930) se define a partir de criterios personalistas y patrimonialistas. Sobretudo en los procesos de vinculación, promoción y despido de personal y las diferentes formas de búsqueda de empleo.

Esta aproximación se realizará con base en información extraída de fuentes secundarias y de relatos de tipo literario “realista”. Lo anterior teniendo en cuenta la precariedad de fuentes de otra naturaleza (histórica) y el recurrente uso de este tipo de relatos en estudios similares.<sup>3</sup> Los relatos que se considerarán son: *La marquesa de Yolombó* (1928) de Tomás Carrasquilla, *Manuela* (1858) de Eugenio Díaz y *La vorágine* (1924) de José Eustacio Rivera. A partir de este análisis se espera construir un esquema que permita hacer un seguimiento al desarrollo que ha tenido la cultura del trabajo en las décadas recientes.

## 1. MODERNIZACIÓN DE LAS INSTITUCIONES LABORALES Y DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

La evolución de la cultura premoderna del trabajo está determinada por la institucionalización de principios burocráticos en la organización laboral. En su origen, en la Europa del siglo XVIII, estos principios buscan superar la interrelación existente entre ocupación o cargo y características familiares y patrimoniales de los individuos, propias del Estado Absolutista. Bajo el nuevo esquema del Estado Nación, esta figura es insostenible y se hace urgente la consolidación de la independencia estatal frente a individuos o grupos de interés específicos<sup>4</sup>.

En contraste con los valores personalistas y patrimonialistas, determinantes del trabajo en la sociedad premoderna, la variante burocrática se fundamenta en la racionalización del trabajo. La organización laboral se caracteriza, entonces, por pretender, entre otros objetivos, la separación entre la actividad profesional y la actividad privada de los funcionarios, la operación de acuerdo con reglas y normas, la regulación contractual del ingreso y del ascenso y la valoración de criterios de competencia técnica (méritos) para la selección, reclutamiento, promoción y transferencia de los funcionarios<sup>5</sup>.

En Colombia este proceso ha tenido un desarrollo particular. Las primeras disposiciones se dan a finales del siglo XVIII, con la burocratización de algunos aspectos de la Administración Estatal: profesionalización de la administración de justicia y hacienda, establecimiento de un carácter temporal a algunos oficios públicos y desmilitarización de la administración local, entre otros. Sin embargo, su desarrollo comienza en las últimas décadas del siglo XIX<sup>6</sup>.

El estancamiento del proceso burocrático en el siglo XVIII se puede atribuir, entre otras razones, al lento avance de la sociedad en el proceso de división del trabajo. De acuerdo con la caracterización hecha por Durkheim<sup>7</sup>, la consecuencia más relevante de este proceso, desde el punto de vista moral, es la sustitución de los esquemas tradicionales de asociación y solidaridad propios de las sociedades premodernas: lazos de parentesco, afectividad y circunscripción territorial.

Estas formas de asociación se fundan en características sociales típicamente premodernas: la semejanza de los individuos, la comunidad de sentimientos y la experiencia compartida, principalmente. En contraste, las sociedades donde se ha consolidado la división del trabajo se definen por: la primacía de una voluntad racional, que actúa en función de las relaciones de mercado y la presunción de la asociación como un medio de organización con arreglo a la división económica del trabajo y a la obtención de beneficios y ganancias. En consecuencia, se descarta la posibilidad de determinación de las relaciones profesionales por lazos personalistas.

Según estos principios teóricos la constitución de la organización y las relaciones laborales depende, fundamentalmente, de la consolidación de la división social del trabajo. A través de este proceso la sociedad sustituye los esquemas tradicionales y personalistas, por principios racionales, basados en la despersonalización y la profesionalización del trabajo.

## 2. EL TRABAJO EN LA SOCIEDAD COLONIAL: LA ESCLAVITUD Y LA HACIENDA (1800 – 1850)

La caracterización de la sociedad colonial colombiana, específicamente los patrones determinantes de las relaciones sociales y la organización laboral (la esclavitud y la

hacienda), permiten corroborar la vigencia de esquemas tradicionales y premodernos, es decir personalistas, simultáneamente al desarrollo de las primeras formas de división social del trabajo.

## 2.1. Organización y relaciones esclavistas

Aún a finales del siglo XVIII sobreviven en Colombia formas de trabajo como la esclavitud, que niegan y desconocen, no solo los principios burocráticos del trabajo asalariado, sino también los principios fundamentales de libertad e igualdad. La Marquesa de Yolombó relata la permanencia de las condiciones y relaciones laborales esclavistas a finales del siglo XVIII (1794) en Colombia, haciendo referencia explícita a la organización del trabajo minero, aunque también reconoce la existencia de formas de trabajo asalariado, como en las que participan mestizos y españoles:

Las relaciones laborales esclavistas están mediadas por la dominación. Sin embargo esta dominación no solo se ejerce a través del uso de la fuerza física sino por medio de la exaltación y la superioridad que representa el amo para el esclavo. Este hecho explica, en parte, la naturaleza personalista de las relaciones esclavistas y permite suponer la importancia de las cualidades de los esclavos en su ejercicio laboral:

Ella ve en su señora algo así como un ídolo, a cuyo culto se siente consagrada, por divino ministerio. Y el ídolo, claro está, se deja cultivar como a su sacerdotisa se le antoje. Esta idolatría vincula a la señora y a la esclava.<sup>8</sup>

En términos generales, los criterios de vinculación laboral, tanto para esclavos como para trabajadores asalariados, son flexibles y desconocen las disposiciones legislativas y administrativas vigentes al respecto:

Ya sabemos que estas fincas del Rey las administran mayordomos, bajo leyes más o menos elásticas, con buenas pagas, mejores facultades y uña libre [...] desconocidos eran en estos mundos, por aquel entonces, los rudimentos legislativos y administrativos.<sup>9</sup>

Las formas más recurrentes están mediadas por criterios de amistad y parentesco. Ambos criterios, son condiciones que facilitan la vinculación laboral en las sociedades premodernas, al representar una garantía social para los amos o patrones:

Siete años tendría, cuando entró a casa del modo más curioso. La vieja Manuela, cocinera de toda la vida, le sacaba comida a la puerta trasera y le daba cuanto ropa vieja conseguía. Le fue cobrando tal cariño, que, cuando menos se lo pensó mi madre, ya lo tenía muy establecido en la cocina, como pinche o cosa tal. La Condesa de Villamanrique de Zúñiga ¡lo digo con orgullo! Es la dama más caritativa de España y sus Indias. Tomó por su cuenta el arrapiezo y lo fue sacando a pulso. Pues, señor: a los diez y siete años me tienes tu a mi nombre, muy entonado y tieso, de camarero y barbero del Conde y de sus hijos, con buen salario y mejor propina.<sup>10</sup>

Figúrate que [Gines] es hijo del guardabosques del Condado y, por la primera vez, ha salido, de las tierras del Conde, para venirse conmigo. Es como un miembro de nuestra familia. Me vio nacer, me guiaba de niño y me quiere más que si fuera su hermano menor. Es hombre un poco raro: ya lo ves como tan taimado y malacara, y es más bueno que el pan, la honradez en persona y lo más rezandero y devoto. Sirve parta toda labor del campo; y, como mi padre le dio permiso, desde que estaba niño, de cazar y pescar, en sus posesiones, es habilísimo en ambos ramos[...]<sup>11</sup>

De igual manera actúan los criterios de prestigio y reputación y raza, revelando la primacía de las condiciones personales sobre las cualidades laborales de esclavos y trabajadores:

Este empleo de jueces, que siempre implica honor y conocimientos, se remuneraba con largueza y recaía entre los más granados valvasores y casi siempre entre los nacidos en la península; pues a criollos o canarios se les tenía por inferiores a los peninsulares. Los puestos de cobradores, pagadores de empleados y vendedores de la bula consabida recaían, asimismo, en varones de alta prosapia, de reputación y hombría de bien esclarecidas.<sup>12</sup>

Los criterios que determinan el despido de esclavos y trabajadores son también personales y en este sentido son similares a los que definen su vinculación:

¡Valiente zambo tan ofuscador y tan persuasivo el tal Guadalupe! Lo mejor sería despedirlos. Pero ¿De dónde sacaba ella dos negros más fieles, que mejor le sirvieran y el acompañaran a estas soledades? Siendo libres ¿Cuáles esclavos

más sumisos? Y eran muy bondadosos, en el fondo; eran ejemplares. Confesaban y recibían a Dios cada año; compraban la bula; oían misa, siempre que salían al pueblo; los domingos siempre rezaban con ella, en la mina, cuanto se le ocurriese; eran los primeros en acudir al rosario y en llamar a toda la cuadrilla. El cariño que le profesaban no era por interés de la paga; la recibían casi obligados. Y ¿Con qué dinero les paga ella tanto interés y adhesión tanta? Por complacerla hasta le adivinaban sus deseos. El oro que sacaba los alegraba, a los dos, más que a ella misma. De sus hermanos no había recibido, nunca, tantas atenciones. No: ella no salía de sus negros, por ningún motivo. Si Guadalupe volvía con sus argumentos, no le prestaría oído, si no lo mandaba callar.<sup>13</sup>

## 2.2. La dominación de tipo hacendatario

Desde finales del siglo XVIII empieza a gestarse una nueva forma de organización laboral en Colombia: la hacienda. En Manuela, Eugenio Díaz caracteriza las condiciones laborales propias de esta época (1846), haciendo énfasis en el caso de las relaciones entre arrendatarios y señores dueños de tierras.

La condición de arrendatario difiere de la de esclavo, básicamente, en la posición de libertad de los primeros. Sin embargo, en términos generales, la relación arrendatario – dueño de tierras, al igual que la de esclavo – amo, está mediada por la explotación y la dominación sobre los arrendatarios:

La hacienda se constituye no solamente en la principal unidad de producción, sino en la forma más importante de dominación y control sobre la población campesina, a través de la figura del patrón:<sup>14</sup>

Antes de los dos meses comenzó el amo a tratarme con mucha dureza, haciendo creer que sobre mí tenía mayor mando que sobre todas las otras peonas; me quiso privar de ir a los gastos y a la parroquia, me mandó que no me chancara con Celestino, un muchacho muy parcial que me cogió cariño.<sup>15</sup>

Uno de los frentes más recurrentes de dominación hacendataria es el político. La filiación, la participación política y la lealtad entre patrones y trabajadores son aspectos determinantes de las relaciones laborales coloniales y, de acuerdo con Archila, son el

fundamento que alimenta el sistema político de la época.<sup>16</sup>

- Y usted ¿Por quién vota este año para presidente? – le dijo ñor Dimas a su compadre.

- ¿Yo? por mi amo Cosme, porque si no, me echa de su tierra.<sup>17</sup>

Si voto por la niña Manuela, se me puede enojar mi amo don Blas [...] hasta la presente mi amo don Blas no ha echado a ninguno de la tierra por este cuento de las elecciones, como lo han hecho en otras partes.<sup>18</sup>

Este esquema de subordinación económica, social, política e ideológica convierte al hacendado también en padre y jefe político del habitante rural, status que le atribuye prerrogativas sociales y políticas, y evidencia la existencia de una relación fundada en lazos de dependencia paternalistas entre los diferentes grupos de la sociedad:

Hay ciertos dueños de tierras que creen que tener un puñado de tierra o un mundo de tierra los autoriza para decidir de los precios de las cosechas, de la suerte y del honor de las estancieras y de las sentencias de los jueces.<sup>19</sup>

Con respecto a las formas de vinculación laboral, es claro que no existen procedimientos predeterminados y en consecuencia, tampoco los criterios de selección están definidos con antelación. Es recurrente que se vinculen, promuevan y despidan trabajadores sobre la marcha del proceso productivo y sin ningún procedimiento previsto:

La Chumacera, la bogotana, que vino a pedir trabajo al trapiche con camión y corbatica como si estuviera en tienda, y que tiene una hablita como de títere [...] Yo sí vi que la echaron a cortar caña junto con Celestino.<sup>20</sup>

Uno de los criterios más comunes de vinculación, sino el más importante de la época, es el de parentesco. Es recurrente encontrar casos en los que se emplean parientes cercanos a los mismos trabajadores de forma intempestiva no existiendo un proceso previo, principalmente por la falta de previsión de los procesos de selección.

Su esposa, Nicomedes Mora, se vestía como las peonas; lo mismo las dos hijas, las cuales ejercían el oficio de trapicheras siempre que los brazos se hallaban escasos.<sup>21</sup>

Por este tiempo se hallaba en el trapiche una mujer llamada Sinforiana, arrendataria de la misma hacienda; tenía a su cargo un destajo de siembre de un almud de caña, y había llevado a sus hijas Cecilia y Francisca, para que le ayudaran.<sup>22</sup>

Los despidos también están mediados por criterios personalistas. Sin embargo no es posible afirmar que exista un criterio determinante, diferente a la voluntad del patrón, suficiente para incurrir en un despido:

Para quitarle la estancia a uno no faltan pretextos: a Juan Antonio Gómez lo echó su patrón de la estancia porque no le dijo amo, un día delante de unos señores. A mí me quitó don Leocardio una estancita porque no quise mandar a Paulita al trapiche.

- Y a Rosa le quitó un dueño de tierras la estancia porque dejó de quererlo.<sup>23</sup>

Inclusive, es posible afirmar que, en ocasiones, el despido se utiliza como medio de chantaje para conseguir favores de los trabajadores:

- Te mandé llamar con el objeto de que me digas qué motivo has tenido para encausar a don Blas, un hombre tan bueno con sus arrendatarios y tan caballero por todos estilos.

Yo ninguno, mi amo

[...] - ¿Y la causa que le seguiste, probando con siete testigos que ha robado, que ha maltratado a la familia de Pedro Pablo y que ha cometido otros crímenes espantosos?

- Pues le diré todo lo que hay para que sumercé no tenga irroña conmigo. Sumercé sabe que a mí me hicieron juez de primera vara contra todo mi gusto, y que no me han admitido mi renuncia, aunque más he bregado. Sumercé sabe que ñor Tadéo es el que dirige todas esas cosas, y él ha sido el que me ha metido en esos enredos, y todo se ha hecho a escondidas y engañando a los testigos. Pero no me echa sumercé de la estancia ¿No es así mi amo?

- Si haces lo que yo te mande [...]

A pesar de tratarse de dos formas diferentes de trabajo, tanto en el tipo esclavista como en el hacendatario se reconocen criterios similares de mediación entre patronos o amos y trabajadores o esclavos. Estos criterios privilegian los lazos personalistas de amistad, parentesco, prestigio y filiación política y dejan a un lado las consideraciones relacionadas con las competencias.

Un aspecto relacionado con el desarrollo particular de este proceso en Colombia es la poca familiaridad de la sociedad colonial con las mediaciones institucionales y las organizaciones contractuales de corte burgués. Este fenómeno se puede explicar, en parte, por el lento avance de la sociedad en los procesos de división del trabajo, de constitución de unidades capitalistas de producción, de consolidación de un mercado interno y de formación de una fuerza de trabajo asalariada.

En la siguiente sección se estudiará, detenidamente, el proceso de transición que da lugar a las primeras formas capitalistas de trabajo en Colombia. A partir de este análisis se espera encontrar argumentos suficientes para corroborar la existencia de la relación división del trabajo - organización social contractual (racional, burocrática).

### **3. LA TRANSICIÓN HACIA LA MODERNIDAD: APARICIÓN DE LAS PRIMERAS FORMAS CAPITALISTAS DE TRABAJO (1900-1930)**

Hacia 1920 en Colombia se había consolidado el trabajo asalariado como la principal fuerza social (aparecieron en las ciudades las primeras generaciones y organizaciones obreras). Simultáneamente se había iniciado el proceso de industrialización, con la creación de las primeras industrias nacionales (1930), la urbanización y la modernización de las estructuras agrarias y la administración estatal.<sup>24</sup>

Estos cambios hacían prever la transformación definitiva de las relaciones sociales y laborales, producto del avance en los procesos de división social del trabajo y consolidación del capitalismo. Sin embargo, un análisis detallado de los diferentes procesos laborales de la época (vinculación, promoción, despido) permite cuestionar los efectos de los cambios sugeridos, sobretudo entre la población rural y alejada del país, donde las reformas no se habían consolidado y persistían esquemas laborales similares a la esclavitud.

Este fenómeno se observa directamente en el análisis de *La Vorágine*, una de las novelas con mayor influencia histórica y social, debido a que está constituida con base en documentos, manuscritos y relatos de la época.<sup>25</sup> En esta obra José Eustacio Rivera relata la aparición de las primeras formas capitalistas (1920 – 1950), a través de los procesos de exportación de materia

prima –en este caso la explotación del caucho en la selva amazónica-, y las consecuencias perversas de este proceso sobre la población indígena y campesina de las selvas colombianas.

El primer elemento derivado del análisis es la permanencia de esquemas de explotación de tipo esclavista y los constantes atropellos a la fuerza trabajadora, lo cual revive las instituciones laborales vigentes en el siglo XVI y desconoce los principios liberales e individualistas que fundamentan la legislación laboral del siglo XIX, especialmente la libertad del trabajo.<sup>26</sup>

El personal de trabajadores está compuesto, en su mayor parte, de indígenas y enganchados, quienes, según las leyes de la región, no pueden cambiar de dueño antes de dos años. Cada individuo tiene una cuenta en la que se le cargan las baratijas que le avanza, las herramientas, los alimentos, y se le abona el caucho a un precio irrisorio que el amo señala... Esta especie de esclavitud vence la vida de los hombres y es transmitible a sus herederos.<sup>27</sup>

La vinculación de trabajadores bajo esta forma de organización se da a través de procesos de compra – venta, “enganche”, de indígenas y campesinos:

¿Qué proyecto ocultan ustedes, que me preguntan por los caucheros? El tal Barrera se robó esa gente y se la lleva para el Brasil, a venderla en el río Guainía. A mí también me enganchó hace ya dos meses, pero me le fugué a la entrada del Orinoco, después de matarle a un capataz. Estos indios que me acompañan son de Maiipures.<sup>28</sup>

Lo conozco mucho y fui su sirviente. Ella me trajo al Rionegro desde el Putumayo. Me trataban allí tan mal, que me eché a sus pies rogándole que me comprara. Mi deuda valía dos mil soles; la pagó con mercaderías, me llevó a Manaos y a Iquitos, sin reconocerme jornal ninguno, y luego me vendió por seis contos de reis a su compatriota Miguel Pezil, para los gomales de Naranjal y Yaguaraní.<sup>29</sup>

Este proceso está mediado, fundamentalmente, por la necesidad de los trabajadores y la conveniencia de los patrones y los capataces:

La empresa abre sus brazos a quien necesite de recursos y quiera enaltecerse mediante el esfuerzo. Aquí hay trabajadores de muchos lugares, buenos, malos, díscolos, perezosos.

Disparidad de caracteres y de costumbres, indisciplina, amoralidad, todo eso ha encontrado en la mariquita un cómplice cómodo; porque algunos – principalmente los colombianos- cuando riñen y se golpean o padecen el “mal de árbol”, se vengan de la empresa que los corrige, desacreditando a los vigilantes, a quienes achacan toda lesión, toda cicatriz, desde las picaduras de los mosquitos hasta la más parva rasguñadura.<sup>30</sup>

Sin embargo, en este tipo de relaciones laborales también empieza a mostrarse la vigencia de criterios de vinculación asociados con las cualidades, habilidades, capacidades y experiencia de los trabajadores para las labores requeridas:

-Usted no podría conseguirla en el Caquetá? Yo le daría compañerazos para que asaltaran barracones. Disimulando la repulsión que me producía aquellas maquinaciones rapaces, pasé de la astucia [de manos de la astucia fui] a la doblez. Aparenté quedar pensativo. Mi sobornador estrechó el asedio.

-Me valgo de usted porque comprendo que es honrado y que sabrá guardarme la reserva. Su misma cara le hace el proceso. De no ser así, lo tratarían como a picture, me negaría a venderle a su hijo y a uno y a otro los enterraría en los siringales. Recuerde que no tienen con que pagarme y que yo mismo le doy a usted los medios de quedar libres.

Es verdad, señor. Mas eso mismo obliga mi fe de hombre reconocido. No quisiera comprometerme sin tener la seguridad de cumplir. Me gustaría ir al Caquetá, por lo pronto, como rumbero, mientras estudio la región y abro alguna trocha estratégica.<sup>31</sup>

En los episodios de búsqueda de empleo, por ejemplo, se evidencia el valor de las condiciones físicas favorables, como la juventud y la fortaleza de los trabajadores. Estas cualidades son un elemento relevante para conseguir empleo, pero no son factores determinantes en la vinculación:

El Cayeno debía aceptar mi ventajosa propuesta: en cambio de un viejo inútil adquiriría un cauchero joven, o dos o más, porque Franco y Heli no me abandonaban. Para halagarlo, procuraría hablarle en Francés: “Señor, este anciano es pariente mío; y como no puede pagarle la cuenta, déjelo libre y denos trabajo hasta cancelarla”. Y el antiguo prófugo de Cayeno accedería sin vacilar.<sup>32</sup>

-Paisano, exclamé: usted me habla de Lima y de Bogotá como si estuviera seguro de que puedo salir de aquí!

-Si señor. Tengo quién lo compre y quien se lo lleve: la madona Zoraida Ayram!

¿De veras? ¿De veras?

Esta mañana cuando Su Señoría lo mandó llamar para interrogarlo, la madona lo veía desde la baranda, con el binóculo: y cuando usted declaró en alta voz que no quería trabajar más, ella apreció muy complacida por tal insolencia. ¿Quién es, me preguntó, ese viejo tan arriesgado? Y yo le respondí: nada menos que el hombre que le conviene: es el rumbero llamado “El Brújulo” a quien le recomiendo como letrado, ducho en números y facturas, perito en tratos de goma, conocedor de barracas y de siringales, avisado en lances de contrabando, buen mercader, buen boga, buen pendolista, a quien su hermosura puede adquirir por muy poca cosa<sup>33</sup>.

A pesar de que no es posible hacer referencia explícita a procesos de despido de personal, el castigo físico constituye una forma relevante de penalizar las faltas al trabajo, la desobediencia y el robo, entre otras. No sobra afirmar que estos procesos dependen de la voluntad del patrón o el capataz:

Para ellos [los trabajadores] el amo es un ser sobrenatural, amigo del “máguare”, es decir, el diablo, y por eso los montes le prestan ayuda y los ríos le guardan los secretos de sus violencias. Ahí está la isla del “Purgatorio”, en donde han visto perecer, por mandato del capataz, a los caucheros desobedientes, a las indias ladronas, a los niños díscolos, amarrados a la intemperie, en total desnudez, para que los zancudos y los murciélagos los ajusticien<sup>34</sup>.

Solo y enfermo emprendí ese viaje. Al llegar solicité enganche y abrí una cuenta... y salí a trabajar en goma [...] Mi capataz principió a quejarse de mi trabajo. Un día me cruzó la cara de un latigazo y me envió preso al barracón<sup>35</sup>.

Antes de que llegara, fueron espías a las barracas a secretar el chisme de que la empresa quería cerciorarse de cuáles eran los servidores de mala índole, para ahorcarlos a todos, con cuyo fin les tomaría declaraciones cierto socio extranjero, que se haría pasar por Juez de instrucción<sup>36</sup>.

De acuerdo con este análisis es posible afirmar que tras la aparición de las primeras formas del trabajo capitalista en Colombia, se empiezan a incluir algunos criterios de vinculación, promoción y despido de personal basados en la experiencia y las capacidades, generalmente físicas, de los trabajadores. Sin embargo no son criterios definitivos ni son establecidos como prerrequisitos para ejercer las diferentes labores. Finalmente quien lo necesita puede acceder fácilmente a cualquier forma de trabajo.

A partir de un análisis histórico, la ausencia de requisitos para los trabajadores, a principios del siglo XX, se puede explicar por dos factores: el periodo de pleno empleo que se inicia alrededor de 1920 y los bajos requerimientos de calificación de la mano de obra para las primeras formas de trabajo capitalista en Colombia.<sup>37</sup>

En contraste, los cambios introducidos tras las transformaciones tecnológicas iniciadas a partir de 1930, como consecuencia de los procesos de aumento de la productividad en las empresas, determinarían la finalización de la era colonial y el inicio de una etapa moderna determinante de nuevas formas de relaciones sociales y laborales.

#### **4. CONSOLIDACIÓN DE LAS PRIMERAS INDUSTRIAS: EL PERIODO POSTERIOR A 1930**

De acuerdo con Archila, en las décadas que sucedieron la aparición de las primeras industrias en Colombia, las estructuras paternalistas y familiares, que definían el orden premoderno o colonial, serían reemplazadas por un nuevo orden que privilegiaría la administración distante y los procesos laborales predeterminados por normas y criterios objetivos: “[...] El patrón que conocía a sus trabajadores se hizo cosa del pasado. Ahora los obreros enfrentaban una distante administración que rechazaba el orden paternalista y atomizaba a los trabajadores como fichas de un gran conglomerado que ya no se podía concebir en términos familiares [...]”<sup>38</sup>.

Sin embargo, investigaciones realizadas posteriormente cuestionan la generalización de esta afirmación y, en consecuencia, el impacto de las transformaciones emprendidas en las nacientes industrias sobre la cultura del trabajo en Colombia. Un estudio realizado por Savage en 1960 a cerca de la organización en una industria antioqueña muestra la persistencia de

patrones tradicionales en su composición laboral. Las relaciones empleado – patrón, empleado – fábrica reflejan la permanencia de una imagen del trabajo como un espacio familiar, donde la fábrica es la casa, la compañía la familia y el patrón un padre para los empleados<sup>39</sup>.

Algunos testimonios recogidos por Archila, entre obreros y trabajadores de las nacientes industrias, fortalecen esta observación y permiten generalizar el fenómeno personalista a las zonas urbanas, más permeables al proceso de modernización emprendido<sup>40</sup>.

En términos generales se observa la poca relevancia de los requisitos en la contratación de personal:

Me paré en una esquina y pasó un maestro, un albañil, y me dijo, “¿usted quiere trabajar?”. Yo le dije “sí, como no”, Me llevó a trabajar a un solar que estaban haciendo ahí [...] Todo el mundo era llamado “venga y aprenda”; y donde uno llegaba seguro que ahí mismo encontraba trabajo<sup>41</sup>.

Aunque se reconoce la inclusión de criterios como el estado de salud y las capacidades físicas de los trabajadores, no desaparecen los criterios personalistas en los procesos de vinculación (parentesco, lugar de nacimiento y prestigio):

Entonces yo pregunté a los directivos del sindicato que por qué no me daban trabajo a mí. Me dijeron, “hombre usted está muy pelado”. Yo dije, “pero si [contrataron a] Lácido que es de la misma edad mía. Entonces me dijeron, “si aceptas la prueba pasas y si no, no”. “Bueno vamos a buscar la prueba”. Me pusieron a alzar un bulto de maíz de 8 arrobas, yo lo alcé y comencé a trabajar<sup>42</sup>.

Aunque no era requisito, sí era útil tener familiares en la empresa [ferrocarril de la Dorada] ya que ello agilizaba el proceso de contratación<sup>43</sup>.

Los requisitos de ingreso para las primeras generaciones de obreros se reducían a una recomendación de un familiar, un sacerdote o una autoridad política, y al examen médico (que servía para determinar las condiciones físicas del aspirante y al edad. Aún cursando ya el año de 1941, lo único que se le pidió a un aspirante para ingresar a una fábrica textilera fueron esos dos requisitos<sup>44</sup>.

Luis E. Bolívar contaba que el jefe de personal de la empresa textil Sedeco lo aceptó por provenir del municipio de Titiribí. Al aceptarlo le dijo: “como me gusta la gente de allá; me gustan los trabajadores de allá<sup>45</sup>”.

## CONCLUSIONES

Durante el último siglo la cultura del trabajo en Colombia ha venido reproduciendo uno de los rasgos más emblemáticos de las sociedades premodernas: la prevalencia de criterios personalistas en procesos determinantes de la organización y las relaciones laborales como la vinculación, la promoción, el despido de personal y la búsqueda de empleo.

Aunque el orden personalista es característico del periodo colonial, la evidencia presentada muestra la extensión de estas pautas durante la transición a la modernidad e inclusive la consolidación de las primeras industrias, ya entrado el siglo XX.

Este fenómeno evidencia la existencia de un tipo de solidaridad de orden mecánico en la que se privilegian los lazos de asociación derivados del parentesco, la afectividad y la circunscripción territorial, entre otros, y la ausencia de una voluntad racional en la estructuración de las relaciones laborales. Esto es, la inexistencia de un medio de organización con arreglo a la división del trabajo social y, por ende, de definición de las relaciones laborales en función de rasgos profesionales.

Pese a lo anterior no es posible negar el desarrollo de la división del trabajo en Colombia y, en consecuencia, se hace necesario reconocer la coexistencia, teóricamente “anómala”, de un proceso de consolidación de la división del trabajo social y un tipo de solidaridad premoderna o mecánica.

Una hipótesis alternativa explicaría la persistencia de esta cultura del trabajo “premoderna” a partir de su estudio como parte de las costumbres laborales, la “memoria productiva” y la identidad de la sociedad colombiana.<sup>46</sup> Esta afirmación supondría, entonces, la existencia de patrones determinantes de la conducta laboral (para el caso de estudio), claramente diferenciables de las estructuras y formas productivas de la sociedad.

Bajo esta perspectiva, es posible definir los criterios personalistas en la organización y las relaciones laborales (privilegio de criterios de parentesco, filiación política y prestigio social) como pautas formales del comportamiento laboral. Esto quiere decir, como el núcleo desde donde se constituyen y sostienen las pautas culturales, dada su forma de aprendizaje (a partir de procesos de socialización primaria), su capacidad de persistencia (poca capacidad para generar conflicto con otras pautas y originar dudas) y su facultad de transformación lenta y casi imperceptible.<sup>47</sup>

Esta caracterización evidenciaría la principal conclusión derivada del análisis empírico realizado: la resistencia y el lento proceso de cambio cultural del trabajo en Colombia, pese a los esfuerzos de transformación emprendidos en esta dirección (procesos de modernización y división del trabajo social). Lo anterior podría explicarse a través de la definición del tipo de aprendizaje en que se han fundamentado estos procesos: el aprendizaje técnico (a través de normas y directrices explícitas).

El caso contrario, de máxima aprehensión y resistencia, lo constituyen los componentes formales e informales del comportamiento. Por definición, estos elementos son la principal fuente del aprendizaje social y, por ende, de las costumbres, la “memoria productiva” y la identidad. Es a partir de los instrumentos formales e informales que es posible contrarrestar la insuficiencia de los mecanismos técnicos de aprendizaje como medios del cambio cultural en una sociedad.

En conclusión, el análisis presentado permite corroborar la hipótesis general de que existen patrones culturales, asociados a los comportamientos, que explican, de forma más acertada, los cambios y la resistencia a los cambios en la sociedad. En este documento se analizó el caso de la organización y las relaciones laborales, enmarcadas en tres escenarios diferentes: la sociedad colonial, la aparición del trabajo capitalista y la consolidación de las primeras industrias. Sin embargo, de este trabajo pueden desprenderse otros ítems de investigación, igualmente relevantes.

## NOTAS

- <sup>1</sup> Comp. Aldrich, y Auster. “Environments and organizations”.
- <sup>2</sup> Comp. Weber. “Economía y sociedad, p. 21.
- <sup>3</sup> Comp. entre otros Kalmanovitz, *Economía y nación*, cap. II.
- <sup>4</sup> Comp. Bendix, “Burocracia”.
- <sup>5</sup> Comp. Weber, *Economía y sociedad*.
- <sup>6</sup> Comp. Uricoechea, *Estado y Burocracia en Colombia*.
- <sup>7</sup> Comp. Durkheim, *La división del trabajo social*.
- <sup>8</sup> Ver Carrasquilla, *La Marquesa de Yolombó*, p. 139.
- <sup>9</sup> Ver Carrasquilla, *La Marquesa de Yolombó*, p. 62.
- <sup>10</sup> Ver Carrasquilla, *La Marquesa de Yolombó*, p. 252.
- <sup>11</sup> Ver Carrasquilla, *La Marquesa de Yolombó*, p. 251.
- <sup>12</sup> Ver Carrasquilla, *La Marquesa de Yolombó*, p. 10.
- <sup>13</sup> Ver Carrasquilla, *La Marquesa de Yolombó*, p. 113.
- <sup>14</sup> Comp. Archila, *Cultura e identidad obrera*.
- <sup>15</sup> Ver Díaz, *Manuela*, p. 214.
- <sup>16</sup> Comp. Archila, *Cultura e identidad obrera*.
- <sup>17</sup> Ver Díaz, *Manuela*, p. 254.
- <sup>18</sup> Ver Díaz, *Manuela*, p. 419.
- <sup>19</sup> Ver Díaz, *Manuela*, p. 281.
- <sup>20</sup> Ver Díaz, *Manuela*, p. 355.
- <sup>21</sup> Ver Díaz, *Manuela*, p. 398.
- <sup>22</sup> Ver Díaz, *Manuela*, p. 114.
- <sup>23</sup> Ver Díaz, *Manuela*, p. 360.
- <sup>24</sup> Comp. Archila, *Cultura e identidad obrera*.
- <sup>25</sup> Comp. Ordoñez, “La Vorágine”.
- <sup>26</sup> Comp. Lamo, *Derecho laboral colombiano*.
- <sup>27</sup> Ver Rivera, *La Vorágine*, p. 234 – 235.
- <sup>28</sup> Ver Rivera, *La Vorágine*, p. 200.
- <sup>29</sup> Ver Rivera, *La Vorágine*, p. 232.
- <sup>30</sup> Ver Rivera, *La Vorágine*, p. 232.
- <sup>31</sup> Ver Rivera, *La Vorágine*, p. 244 – 246.
- <sup>32</sup> Ver Rivera, *La Vorágine*, p. 283.
- <sup>33</sup> Ver Rivera, *La Vorágine*, p. 265.
- <sup>34</sup> Ver Rivera, *La Vorágine*, p. 326.
- <sup>35</sup> Ver Rivera, *La Vorágine*, p. 239.
- <sup>36</sup> Ver Rivera, *La Vorágine*, p. 262.
- <sup>37</sup> Comp. Archila, *Cultura e identidad obrera*.
- <sup>38</sup> Ver Archila, *Cultura e identidad obrera*, p. 145.
- <sup>39</sup> Comp. Savage, *Social reorganization in a factory in the Andes*.
- <sup>40</sup> Comp. también Archila, *Cultura e identidad obrera*.
- <sup>41</sup> Entrevista a Manuel Abella e Israel Hernández, Medellín, 1987, citado según Archila, 1993, p. 126.
- <sup>42</sup> Entrevista con Julio Morón, Barranquilla, 1986, citado según Archila, 1993, p. 154.
- <sup>43</sup> Entrevista con Gustavo Díaz Raga y Luis F. Torres citado según Archila, 1993, p. 127.
- <sup>44</sup> Entrevista con Zoila R. Valencia, Medellín, 1987 citado según Archila, 1993, p. 127.

<sup>45</sup> Citado según Archila, *Cultura e Identidad obrera*, p. 154.

<sup>46</sup> El papel de las costumbres en la construcción de la memoria social, así como el concepto de “memoria productiva” en Shumacher , “El efecto moral de la división del trabajo”.

<sup>47</sup> Comp. entre otros Hall, *El lenguaje silencioso*.