

## LA RESPUESTA DE LA INDUSTRIA AZUCARERA A LA SINDICALIZACION EN EL SECTOR \*

El crecimiento y expansión de grandes y modernos ingenios azucareros en el Valle del Cauca ha venido aparejado con una mayor participación en los sindicatos a su vez, se ha manifestado en mayores presiones por alzas salariales.

Los diferentes productores de caña han mostrado un amplio grupo de respuestas respecto al incremento de las demandas salariales y al costo de las prestaciones sociales requeridas por la ley.

Importantes (sectores de la industria) continúan resistiéndose al sindicalismo y tratan de evadir el pago de parte o de todas las prestaciones sociales a las cuales tienen o podrían tener derecho sus empleados. Algunos de los ingenios más pequeños, la gran mayoría de los trapiches y prácticamente todos los proveedores de caña\*\* toman esta línea. Hasta la fecha los proveedores han evadido efectivamente las leyes nacionales sobre el trabajo que protegen al sindicalismo a través de la rotación de un gran porcentaje de sus empleados, a través del despido selectivo de organizadores potenciales de sindicatos y sus seguidores, y particularmente a través del empleo de contratistas. Los ingenios más grandes también están profundamente involucrados, así sea indirectamente, en esta estrategia, a través del uso cada vez mayor de proveedores de caña. Además los ingenios hacen uso sustancial de tierra alquilada y corporaciones piratas para cultivar la caña con modelos de trabajo similares a aquellos que existen en las fincas de proveedores.

Ciertas debilidades de la ley laboral colombiana hacen extremadamente difícil la formación de sindicatos locales cuando son enfrentados por empleadores hostiles; algunas cláusulas específicas y "micos" que tiene la ley le dan a la administración muchas oportunidades de empleo selectivo, mejoramiento de trabajadores favorables a la compañía y una variedad de tácticas para debilitar los sindicatos ya establecidos pero pocos cooperadores. Estas últimas tácticas se utilizan frecuentemente aún en los ingenios donde la legitimidad de los sindicatos ha sido aceptada. Los sindicatos tratan de extender y afianzar las garantías que les da la ley laboral a través de sus propios contratos de trabajo pero la puesta en práctica y el reforzamiento de los derechos legales dependen en gran parte de las fuerzas relativas de los sindicatos y de la administración.

---

\*Este Ensayo es el Capítulo V, " Unionization and the Response of the Cauca Valley Sugar Industry" del libro Sugar Plantations and Labor Patterns in the Cauca Valley, publicado por el departamento de Antropología de la Universidad de Toronto (Anthropological Series, No. 12) en 1972. la traducción ha sido revisada y editada en el departamento de Ciencias Sociales de la Universidad del Valle.

\*\*El Autor usa el término Colonos (en español) para referirse a los propietarios de tierras que surten de caña a los ingenios. Dado lo equívoco del término, preferimos sustituirlo por el de proveedores (N.E.). Cfr. Knight. Op Cit., p. 10,

Hasta 1965 la ley laboral colombiana garantizaba el derecho a la huelga (bajo los procedimientos de ley), pero también el derecho al trabajo. Las compañías podían utilizar obreros no huelguistas durante una huelga legalmente declarada. El "derecho a la huelga" era efectivo solamente cuando los sindicatos podían bloquear físicamente la entrada a los rompe-huelgas. La abolición de esta medida en marzo 1965 pudo remover parte de la base inmediata de violencia que surge de las disputas laborales. Pero una cierta cantidad de huelgas y paros que se desarrollaron durante el período de trabajo de campo muestra un sinnúmero de dificultades que aún enfrenta la organización sindical.

Los proveedores y trapiches deben parte de su éxito al hecho de que evitan la influencia de los sindicatos, mediante la utilización de contratistas laborales. Bajo este sistema gran parte de la fuerza de trabajo en cualquier finca, rota constantemente y nunca tiene un trato directo con los propietarios o con la administración de la finca. Bajo estas condiciones el sindicalismo es obviamente difícil. La utilización de contratistas tiene la ventaja inmediata de que la finca que contrata no paga ninguna de las prestaciones sociales que tendría que pagar a los trabajadores directamente empleados por ésta. El contratista puede proveer una pequeña proporción de éstos. Aunque todos los grandes ingenios parecen haber aceptado el inevitable crecimiento de los sindicatos, un número cada vez mayor de ingenios han optado por la creación de lo que parecen ser sindicatos de base. Estos sindicatos se organizan para los trabajadores empleados en las tierras de propiedad de los ingenios donde no es muy seguro que se desarrolle la sindicalización de un tipo y otro. Estos sindicatos son dirigidos principalmente por los trabajadores empleados permanentemente en un ingenio y parecen poco interesados en la organización de los trabajadores no sindicalizados.

#### **LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LA LEY LABORAL COLOMBIANA**

La estructura de la actual legislación del trabajo y seguridad social en Colombia se aplica principalmente a una fuerza de trabajo relativamente aventajada que se ceñirá alrededor de las industrias más modernas y altamente calificadas. Los trabajadores en el sector industrial están generalmente sindicalizados y tienen suplementos salariales, garantizados como pagos de vacaciones, horas extras, subsidio familiar, primas, pagos de dominicales y días festivos. Las normas de salud y seguridad laboral son también probablemente complicadas. Tales industrias concentradas en las ciudades y en los pueblos más grandes. Los ingenios azucareros son la gran excepción. La mayoría de la fuerza de trabajo del Valle del Cauca no está cubierta por la legislación nacional laboral y por prestaciones sociales. Esta legislación excluye específicamente el trabajo familiar contratado en las fincas "campesinas", todos los trabajadores arrendatarios y los oficios independientes: vendedores, dueños de almacenes, trabajadores de servicio y aprendices. Más importante aún estas leyes no cubren a los empleados de la mayoría de los contratistas laborales que han surgido en los años recientes. Estos contratistas aportan una proporción variable pero siempre considerable del trabajo de campo en la industria de caña de azúcar, sea en los campos de proveedores, en los trapiches o los ingenios. Además, los productores de caña parecen estar incrementando la utilización de contratistas, los cuales ahora aportan la mayoría del trabajo de campo utilizado por los proveedores y los trapiches.

Entre más baja sea la capitalización registrada en la compañía más bajas son las prestaciones sociales requeridas por las leyes nacionales. Teóricamente el nivel de capitalización (800 mil pesos) por encima del cual las compañías deben proveer algunas de las prestaciones sociales se establece lo suficientemente bajo como para incluir todos los ingenios y la mayoría de los trapiches y los proveedores. En realidad las condiciones en las fincas de proveedores y trapiches varían desde el virtual no cumplimiento de las normas hasta la aplicación de aquellas vigentes en algunos ingenios (aunque este último caso es excepcional).

No importa lo claras que sean las estipulaciones de la ley laboral, las medidas que se toman para ponerlas en efecto son inadecuadas. El derecho a la organización sindical tal como se establece en la ley es uniforme en todo el país, pero la concreción de este derecho difiere bastante de una región a otra y de una industria a otra, e incluso entre diferentes empresas en la misma industria. Se puede legalmente organizar un sindicato en cualquier establecimiento que emplee permanentemente veinticinco o más trabajadores. Un empleador no puede legalmente despedir trabajadores que estén en el proceso de fundar un sindicato. Este derecho a la protección del trabajo para los miembros del sindicato en proceso de formación se llama fuero sindical\*. Se supone que funciona de la siguiente manera: Una vez que se haya hecho una asamblea de trabajadores con el objetivo de formar un sindicato, ninguna persona que haya firmado la petición de organización puede ser despedida o transferida a otro sitio de trabajo. Una vez que el sindicato ha sido reconocido debidamente por el Ministerio de trabajo como representativo de los empleados de una firma particular es ilegal despedir o penalizar a cualquier empleado por su actividad sindical, esto es, no puede ser despedido por esta razón.

Las dificultades de organizar y sostener un sindicato son por supuesto mucho más grandes de lo que podrían sugerir las garantías legales. Muchos trapiches y proveedores utilizan informantes entre los trabajadores.

En las primeras etapas de la organización sindical es relativamente fácil para los empleadores despedir a quienes sean considerados como líderes del grupo. Es bastante simple encontrar una razón para despedir obreros. Aún si se ha constituido un sindicato incipiente, los líderes y activistas pueden ser despedidos. Aunque tal acción por parte del empleador es ilegal, es un obstáculo serio a los sindicatos que surgen, a no ser que tengan el apoyo de una federación laboral bien establecida. El recurso al Ministerio de trabajo y a los tribunales es lento, difícil y frecuentemente de una eficacia cuestionable. Ciertos despidos selectivos son claves suficientes para disuadir a otros trabajadores de firmar la petición formal de organización.

A pesar de tales obstáculos, los trabajadores de algunos trapiches y fincas de proveedores en algunas ocasiones han estado organizados en el Valle del Cauca. Durante 1961 y 1962 un cierto número de trapiches y algunas fincas de proveedores en la región de

---

\*En Español en el original (N.E.).

Buga y Tulua estuvieron organizados pero ninguna de estas organizaciones ha sobrevivido hasta agosto de 1964. De acuerdo a los cuadros de las federaciones laborales que apoyaron este esfuerzo organizativo, la mayoría de los trabajadores de estas fincas de proveedores y trapiches habían solicitado la formación de sindicatos pero el gobierno no dio su reconocimiento. Los documentos que reconocían a los sindicatos llegaron entre seis meses y dos años después.

Son más comunes en los trapiches y fincas de proveedores las violaciones flagrantes a la ley laboral aunque parece que también ocurren en los ingenios pequeños y más marginales. Hoy en día es menos posible para los ingenios grandes una oposición abierta a la ley, pero aún en ellos es difícil mantener un sindicato fuerte e independiente. La organización de un sindicato y la obtención de un contrato de trabajo es un primer obstáculo. La Ley laboral nacional requiere un sistema abierto y prohíbe los sindicatos de industria. Un sindicato no puede obligar a los trabajadores a que se afilien o solicitarlas aportes sindicales. Los organizadores, los activistas sindicales y los miembros de base del sindicato deben utilizar la persuasión personal y la presión social para estimular a los nuevos trabajadores para que se afilien y para mantener los miembros ya sindicalizados dentro de la organización.

Es ilegal para los empleadores discriminar en contra de los empleados en cualquier forma debido a su actividad sindical pero la ley no hace ninguna referencia a la antigüedad en el trabajo. El ascenso a mejores empleos y con mejor salario es discrecional de los mayordomos, los administradores y los empleadores. La mayoría de los trabajadores de la caña sostienen que si uno quiere ir de un empleo como trabajador de campo a uno de operador de equipo mecánico, capataz de mina, etc. es necesario cultivar las buenas relaciones con los supervisores inmediatos u otros "patrones" potenciales. Según un inmigrante de una región montañosa y que esperaba surgir dentro del sistema de Implantación:

Yo no quiero pasarme el resto de mi vida trabajando en los cañaduzales cortando caña y suspendido sobre una pala. Yo quisiera encontrar un puesto, no importa cuál, donde yo pueda aprender algo. Conseguir el entrenamiento, entrar en la fábrica, es muy difícil. Aquí en estos cañaduzales y haciendas una vez, uno comienza a trabajar en el campo es muy difícil salirse; la única manera en que una persona ordinaria puede mejorar su posición aquí es con la ayuda de alguien de importancia

Uno tiene que asegurarse de que alguien, un mayordomo o tal vez, algunos de los supervisores de campo se fije en uno; de otra manera yo diría que es imposible mejorar la posición. En Colombia todo requiere muchas recomendaciones y muchos documentos y mucho papeleo. Cada cual tiene que valerse por sí mismo.

La selección de trabajadores completamente discrecional de la compañía y la seguridad del empleo dependen de un grado considerable de tener una serie de recomendaciones de trabajo "limpias" de los empleadores anteriores. Aunque las listas negras son ilegales, parecen ser utilizadas ampliamente por los empleadores. Aunque el autor personalmente nunca vio tales archivos o documentos, algunos administradores de ingenio admitieron la utilización de la cooperación entre los grandes empleadores para mantener por fuera a los "alborotadores".

Algunas experiencias personales de listas negras fueron mencionadas por los trabajadores cuando describían sus historias ocupacionales. Un individuo activo en la organización, agitación y otras actividades sindicales puede encontrar que es supremamente difícil conseguir un mejor puesto dentro de la compañía<sup>1</sup>. Si renuncia puede encontrar extremadamente difícil conseguir empleo en otros ingenios y en los trapiches más grandes de la región.

Uno de los principales problemas que enfrentan los sindicatos de los trabajadores de caña de azúcar es la seguridad en el trabajo para sus miembros. La contratación selectiva es un método importante a través del cual los ingenios promueven una fuerza de trabajo cooperadora. Todos los trabajadores son contratados inicialmente con un período de prueba de cuatro u ocho semanas. Durante este período el nuevo empleado no puede pertenecer al síndicalo, no está protegido por el contrato de trabajo y puede ser despedido en cualquier momento sin ninguna razón. La ley laboral de línea el período de prueba de la siguiente manera:

Periodo de prueba 76. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene como objetivos por parte del empleador la evaluación de las aptitudes del trabajador y permitir al trabajador evaluar las condiciones del trabajo.

77, la duración del período de prueba puede ser estipulada, de lo contrario se entiende que las obligaciones están gobernadas por las normas generales del contrato de trabajo.

78. la duración del periodo de prueba no puede exceder dos meses. 80.1. El período de prueba puede ser liquidado en cualquier momento por despido unilateral sin notificación previa. 80.2. Los empleados reciben todas las prestaciones sociales durante el período de prueba (Código Sustantivo del Trabajo. 1964).<sup>2</sup>

Los ingenios utilizan el periodo de prueba para asegurarse que el trabajo del candidato es satisfactorio y también para comprobar sus documentos. Los documentos actualmente requeridos varían de ingenio a ingenio pero general mente el trabajador debe tener una cédula de ciudadanía vigente, papeles que muestren su descargo o exención del servicio militar nacional y un libro de trabajo que de una historia de los empleos anteriores, llenado por los empleadores. Algunos ingenios le siguen la pista a través de los empleadores anteriores durante el período de prueba para así verificar los informes del libro de trabajo y obtener informes más amplios y subjetivos. Ocasionalmente algunos de los ingenios exigen un certificado de buena conducta de la policía, un pasado judicial del sitio de residencia anterior del trabajador si éste está recién llegado a la región. Generalmente quedan excluidos del empleo aquellos considerados indeseables, y son como se puede esperar, trabajadores con antecedentes de activismo en sindicatos militantes. Las actitudes de los administradores de los ingenios aquí mencionadas y las historias ocupacionales de los trabajadores de la caña demuestran lo anterior. Pero entre los indeseables está también un amplio grupo de individuos cuyas acciones en el pasado hacen ver que no han aceptado pasivamente la autoridad constituida. Esto incluye individuos que se sabe han tenido peleas con los capataces en otras partes, cualquier persona con antecedentes judiciales y en un ingenio, miembros de sectas evangelistas.

Una serie de medidas legales permiten el despido de trabajadores que de acuerdo a la opinión del empleador no están desempeñando sus funciones satisfactoriamente. Además, el artículo 48 de la Ley Laboral Colombiana provee una carta blanca legal para los despidos si el empleador es lo suficientemente fuerte y está lo suficiente mente dispuesto para utilizarlas. Esta cláusula aumenta la dificultad de mantener una organización sindical frente a la hostilidad de la compañía. El artículo 48, conocido entre los trabajadores y administradores como la Cláusula de Reserva le permite a un empleador despedir a cualquier empleado después de darle un aviso de cuarenta y cinco días. Dice así el Artículo 48;

"En contratos de duración indeterminada o sin fecha de terminación las partes se reservan el derecho de darlo por terminado en cualquier momento dando notificación escrita de no menos de cuarenta y cinco días de anticipación y previo el pago de todas las deudas que se tengan, las indemnizaciones y pagos de las prestaciones sociales. El empleador puede omitir la notificación mediante el pago de un salario correspondiente a cuarenta y cinco días". (Código Sustantivo del Trabajo, 1964).

El Artículo 48 no se utiliza para los verdaderos despidos (en que el despido se debe a una disminución en el número de trabajadores requeridos) puesto que frecuentemente se aplica a individuos al mismo tiempo que se contrata nuevos empleados. El empleador puede seleccionar el individuo al cual se le va a aplicar la cláusula de reserva sin ningún respeto a la antigüedad. Aunque es ilegal utilizar el Artículo 48 para impedir la actividad sindical, puede ser un arma efectiva para tal fin.

Lo anterior no pretende sugerir que los ingenios alegremente y sin ninguna consideración manipulan los Artículos de la Ley Laboral para despedir a los activistas sindicales y para intimidar los sindicatos laborales. Pero sí se resalta el hecho de que en realidad la ley laboral colombiana es lo suficientemente fuerte para que el empleador en efecto tenga que renunciar a la utilización de algunas prerrogativas que le da el Código Laboral. En contratos de trabajo recientes, algunos sindicatos han logrado forzar a ciertos ingenios para que renuncien formalmente a su derecho de utilizar ciertas prerrogativas legales específicas. Por ejemplo, el derecho de utilizar la cláusula de reserva ha sido restringido en algunos ingenios del Valle del Cauca a través de su estipulación en los contratos de trabajo.

## LAS HUELGAS

Hasta marzo de 1965 la Ley Laboral Colombiana era bastante ambigua respecto a las huelgas. La correlación de fuerzas en el campo determinó lo que realmente ocurrió. Mientras el derecho a la organización y a la huelga estaban garantizados, también lo estaba el derecho al trabajo. Cuando los miembros de un sindicato votaban una huelga, los no sindicalizados y aún los miembros sindicalizados que lo quisieran tenían derecho legal a trabajar en la empresa afectada. Por otro lado los empleadores tenían prohibición legal de contratar nuevos trabajadores durante una huelga legal. Por supuesto éstas eran

limitaciones poco realistas. Eran particularmente desventajosas para el sindicato si, como parece haber sido frecuentemente el caso, los empleadores de hecho contrataban nuevos trabajadores en el campo después de que la huelga había empezado.

Consideremos una importante huelga que ocurrió antes del período de trabajo de campo pero cuyos efectos aún eran plenamente visibles en el Bolo. La huelga del Ingenio Córdor muestra el espectro de tácticas utilizadas hasta hace poco por los empleadores y los sindicatos de empresa como se discutirá posteriormente. La descripción de la huelga que aquí se presenta es un recuento verbal dado por un activista de un antiguo sindicato. Tiene el mérito de ser una descripción detallada por alguien que estuvo en posición de darse cuenta de lo que sucedía. Aunque es difícil de comprobar, otras versiones más fragmentarias me llevaron a creer que es un recuento relativamente confiable aunque parcial. Por lo menos representa un punto de vista fuertemente representativo de una minoría estratégica de los trabajadores de la caña.

Ya existía un sindicato en Córdor en el tiempo en que comenzamos a organizarnos, pero era algo que no servía para nada. Decidimos que lo que se necesitaba era un sindicato que fuera algo más que un matrimonio de los curas y los patrones. Conversamos con nuestros amigos y compañeros de trabajo asegurándonos que nadie dijera nada a los conocidos soplones de la compañía. Antes de que la compañía se diera cuenta teníamos la firma de la mayoría de los trabajadores. Tuvimos la primera asamblea. Todos los pasos legales y el papeleo habían sido completos y recibimos el reconocimiento oficial como representantes de los trabajadores de Córdor.

Al tiempo que esto estaba sucediendo otras personas estaban organizándose en el ingenio Calíxo y aproximadamente en la misma época un sindicato afiliado a la misma federación nuestra fue reconocido allí. Todo parecía muy bien, pero no había pasado mucho tiempo cuando ya teníamos otro contrato de trabajo que firmar. Pedimos un aumento de \$2.00 en el salario básico y cuarenta centavos de aumento en promedio por el corte de caña. Córdor rehusó hacer cualquier oferta o aún negociar. Así que después de todos los procesos del caso entramos en huelga. Lo mismo pasó en Calixto: la gente fue ahí paso a paso con nosotros a través de todo.

En aquel momento teníamos en nuestro sindicato más de mil doscientos de las dos mil setecientas personas que trabajaban en Córdor y todos, excepto cuarenta o cincuenta, estaban en favor de la huelga. En Calixto, que era más pequeño (había menos de quinientos hombres trabajando allá en ese entonces) había una proporción más alta de los trabajadores en el sindicato; Calixto no tenía ningún tipo de sindicato antes de eso. Tal como ahora, ni siquiera un sindicato patronal.

Una vez que empezó la huelga pusimos barricadas en las entradas principales a Córdor y Calixto con toldas y pancartas y suficiente gente para asegurar que la compañía no pudiera entrar rompe-huelgas. Pasó un mes, pasaron dos meses y sabíamos que tratarían de conquistarnos a través del hambre. Los hombres no podían conseguir ningún tipo de trabajo, a excepción de algunos días aquí o allá. Las familias

de cada hombre o sus amigos que trabajaban en otras partes ayudaban a cada uno lo mejor que podían. Otros sindicatos y colectas públicas aportaron algún dinero para comprar comida. La situación era bastante difícil pero prácticamente todo el mundo tenía la determinación de continuar la huelga.

Ya en el tercer mes la compañía empezó a decirle a todo el mundo que podían trabajar si iban a Cóndor y se afiliaban a otros sindicatos que los patrones habían formado, el que tienen ahora. Incluso ofrecieron un salario más alto que el que pagaban antes. Uno por uno de los trabajadores comenzaron a regresar a trabajar en Cóndor, a vivir en un campamento del ingenio. Cóndor es tan grande y tiene tantos caminos de entrada que no podíamos estar en todas partes, la policía los escoltaba en algún camino oscuro por la noche.

Después de estos empezaron a traer nuevos camiónados de trabajadores de otras partes. La policía llegaba en grupo, abrían nuestras filas y hacía que entraran los rompe-huelgas. Parecía una fortaleza allá dentro, con guardas armados continuamente patrullando las cercas. Pero la huelga continuaba. Contábamos con la mayoría de los trabajadores originales de Cóndor y ellos continuaron apoyando el Comité de Huelga.

El quinto mes de huelga fue cuando nuestros líderes se vendieron, Fueron pagados por la compañía. Hicieron una carta de arreglo con el Ministro de Trabajo en Bogotá, diciendo que la mayoría de los trabajadores habían salido del sindicato y que éste ya no representaba a los trabajadores. Un funcionario llegó de Bogotá, declaró ilegal la huelga y registró el nuevo sindicato como representante de los trabajadores de Cóndor. Por supuesto todo el mundo sabe que éste es un sindicato perfectamente patronal,

Aún en el quinto mes, con todas las dificultades, la mayoría de los hombres que originalmente habían estado a favor de la huelga aún continuaban en el sindicato, pero cuando se vendieron los líderes, se fue al suelo. La huelga de Calixto se fue al suelo también. Los muchachos de allá estaban en una situación aún más difícil que nosotros. Había persecución continua y no pocos disparos. Ellos contaban con que nosotros ganaríamos en Cóndor. Esos líderes que se vendieron también entregaron una lista de activistas organizadores de la huelga al ingenio. Después de que la huelga fue rota en Cóndor circulaban listas negras de todos los miembros activos de nuestro sindicato. Las enviaron a los ingenios y otras empresas de todo el Valle. Estas gentes tuvieron que empacar y dejar el área o aceptar puestos que no pagan nada. No pueden conseguir un empleo en ninguno de los ingenios de cerca de esta área. Aún hoy después de tanto tiempo, todavía nos persiguen. Fíjese por ejemplo en mí. El viernes pasado el mayordomo de donde estoy trabajándose me acercó y me dijo: "Mire, el jefe recibió una carta de Cóndor acerca de usted, Dice que usted es un comunista y un revolucionario peligroso. Por mi parte usted ha hecho un buen trabajo aquí y yo voy a poner eso en su libro de trabajo pero tengo que despedirlo. No sirve de nada buscar puesto en la finca de don Jaime porque a él también le escribieron la misma carta.



Míreme: No puedo ni siquiera trabajar en ese trapiche de mierda por miserables \$12.00 diarios.

Esta huelga sigue siendo un punto bastante sensible entre muchos de los residentes del Bolo y muy pocos están dispuestos a discutirlos públicamente. Algunos de aquellos que apoyaron la huelga y que aún residen en el Bolo sostienen que los líderes del sindicato trabajaron para sostener la huelga aún después de que era claro que no se podía ganar. Esto, sostienen ellos, era una de las principales razones por las cuales tantos trabajadores sindicalizados regresaron al trabajo. Además, algunos de los trabajadores de campo que eran miembros del sindicato y muchos trabajadores empleados a partir de la huelga creen que los sindicatos no tienen derecho legal o moral para restringir a cualquier persona que quiera trabajar. Otros que se oponían a la huelga, en su generalidad un grupo heterogéneo compuesto de capataces, obreros de fábricas y algunos trabajadores de campo, estaban o se sentían amenazados físicamente durante la huelga. Algunos sostienen que una minoría o una pequeña mayoría de los trabajadores estaban en realidad a favor de la huelga y que la mayoría se perdió a medida que la huelga continuaba. Los funcionarios de los ingenios no van más allá de decir que la huelga se debió a la agitación comunista.

Una de las huelgas más fuertes en la industria azucarera del Valle durante el período de trabajo de campo en 1964 se dió en la Hacienda San Pedro. El autor pasó algún tiempo en el lugar de la huelga en reuniones sindicales y acompañó a equipos de recolección de fondos para la huelga. La hacienda San Pedro se encuentra unos kilómetros fuera de la ciudad de Palmira, tiene 900 hectáreas totalmente cultivadas con caña, las cuales hasta más o menos 1961 fueron utilizadas en las operaciones del trapiche propio de la finca. Esta hacienda ahora es propiedad de una corporación controlada por un gran ingenio cercano y despacha toda su caña, entre 300 y 360 toneladas diarias a ese ingenio. Mientras la hacienda San Pedro es una unidad legalmente separada en la práctica forma parte integral del complejo del Ingenio El Progreso, pero los salarios son mucho más bajos y las condiciones de trabajo son inferiores en la Hacienda San Pedro que en las tierras del ingenio. Consideremos las tasas de salario para el trabajo básico de campo y para el trabajo de cosecha para las dos entidades en junio de 1964.

CUADRO 1

	Hacienda San Pedro <sup>3</sup>	Ingenio El Progreso <sup>3</sup>
- Salario Básico diario en el trabajo general de campo	\$ 11.75	\$ 18.60
- Salario a destajo por corte de caña por tonelada cortada	\$ 3.47	\$ 5.2
- Para el cargue de caña por tonelada cargada.	\$ .80	\$ 1.10

Además de las bajas tarifas y el bajo salario básico, virtualmente todo el cultivo de la Hacienda San Pedro se hace bajo el sistema *de destajo*. Se paga el salario básico principalmente a aquellos en labores de siembra; estos trabajadores y algunos conductores de tractor son los únicos que reciben un salario diario en la hacienda; algunos trabajadores de cultivo, bajo el sistema de destajo sostuvieron que muy frecuentemente tenían que trabajar diez horas al día para ganar el equivalente del salario básico diario.

La mayoría de las prestaciones pagadas en la hacienda San Pedro son similares a aquellas pagadas por el ingenio, pero en cuanto estos pagos son proporcionales al salario recibido, son inferiores absolutamente a los pagados al trabajador equivalente en el ingenio. Más aún, en la hacienda San Pedro son inexistentes la mayoría de los servicios que los ingenios proveen por su propia iniciativa o porque son obtenidos por contrato\* sindicales; por ejemplo, la Hacienda no provee transporte a las áreas del trabajo en el campo lo cual significa frecuentemente una o dos horas adicionales usadas en transporte. La hacienda San Pedro no está obligada por ningún acuerdo de seguridad laboral, despidió muchos de sus trabajadores por periodos adicionales a través del año y cuando quiera que el ingenio El Progreso cierra por reparaciones. A diferencia del Progreso y la mayoría de los ingenios con sindicatos la Hacienda no tiene el requerimiento de reenganchar los mismos trabajadores cuando recomiendan las operaciones.

El sindicato relativamente joven que se organizó allí no había sido todavía capaz de imponer una cláusula de seguridad laboral en el contrato de trabajo y ésta fue una de las razones más importantes para la huelga. La Hacienda empleaba 220 trabajadores de campo y cosecheros permanentes y cerca de 20 capataces y supervisores asalariados en el momento de la huelga. El grado de sindicalización era sorprendentemente alto, 206, de 220 trabajadores se decían miembros del sindicato local; este sindicato estaba a su vez afiliado a una agrupación regional de trabajadores de la caña.

El sindicato de la Hacienda San Pedro empezó las negociaciones en febrero de 1964 para la obtención de un nuevo contrato en el que exigía, primero, las mismas escalas salariales del ingenio El Progreso; segundo, los pagos de las prestaciones sociales hechas en El Progreso, la prestación del servicio del transporte y un fondo de préstamos para viviendas de los trabajadores; y tercero, seguridad laboral, es decir prioridad en el empleo para aquellos trabajadores despedidos durante los cierres patronales. Las negociaciones se llevaron a cabo hasta mediados de mayo de 1964 cuando finalmente se decretó la huelga.

Se levantó un campamento sindical a unos cuantos cientos de metros de las oficinas de la hacienda y treinta y cuarenta grupos mantenían la presencia sindical durante el día y la noche, algunos hombres solteros vivían en el campamento y todos los miembros del sindicato realizaban algunas tareas de bloqueo durante la semana. Al momento de la huelga el sindicato no tenían un solo funcionario pagado y mucho menos un fondo sindical. Para mediados de julio los ahorros personales de la mayoría de los miembros se habían acabado, el apoyo de los huelguistas era amplio entre los trabajadores de la caña de la región como un todo, incluso entre muchos trabajadores de trapiches y de

las haciendas de proveedores. En la ciudad de Palmira y en los pequeños pueblos de la zona muchas gentes no empleadas ni en la industria azucarera ni la agricultura contribuyeron al fondo sindical. Otros colectores de fondos también frecuentaron caminos donde paraban los buses locales; algunos conductores de buses, favorables con frecuencia, permitían que los trabajadores montaran en los buses para hacer su ronda con los pasajeros lo cual producía usualmente algunas pequeñas contribuciones. Las contribuciones que se solicitaban en los pequeños pueblos del vecindario eran con frecuencia clandestinas, si no secretas, pero había una red amplia y regular de colectores de fondos en los sectores de clase trabajadora en la ciudad de Palmira. La mayor fuente financiera regular venía de los sindicatos azucareros de la Federación a la cual la hacienda San Pedro pertenecía. Estos sindicatos instituyeron unas colectas semanales entre sus miembros. En la medida en que la huelga se acercaba al tercero o cuarto mes se hizo cada vez más difícil recoger estas contribuciones semanales.

Los limitados fondos y las provisiones se distribuían a los miembros del sindicato dos veces por semana, pero los regalos y préstamos de amigos y conocidos desempeñaron un papel sustancial en el mantenimiento de las familias individuales durante la huelga. Para el fin de julio las condiciones se habían hecho bastante difíciles para algunos huelguistas pero la moral todavía era muy alta. Al comienzo de agosto el Comité de Huelga estaba realizando sus mayores esfuerzos para mantener a los miembros unidos para así evitar los desplazamientos hacia otros trabajos. Una de las mayores dificultades para mantener una organización sindical durante una huelga que languidece es que un amplio porcentaje de los trabajadores originales y los miembros del sindicato se ven forjados a buscar empleo por fuera. Los fondos de emergencia son casi siempre menores de lo que se necesita para mantener y satisfacer las necesidades básicas de una familia grande. Para que el huelguista pueda obtener un empleo con cualquier compañía grande deben presentar sus papeles laborales; estos son entregados por el empleador afectado por la huelga solamente si el trabajador renuncia formalmente. Algunos individuos pueden encontrar trabajo ocasional con contratistas laborales. En estos casos ellos también tienden a alejarse del trabajo original. *De* cualquier manera una huelga es efectiva solamente en tanto el sindicato logra mantener a la mayoría de los trabajadores originales unidos.

Aunque había considerables tensiones en el campamento huelguístico, la huelga de la hacienda San Pedro no fue violenta y la compañía nunca intentó introducir rompehuelgas. La determinación de continuar la huelga empezó a debilitarse durante agosto, pero también empezaron a desarrollarse presiones contra la posición de la compañía. El Alcalde atacó la intransigencia patronal, algunas críticas cautas empezaron a aparecer ocasionalmente en la prensa conservadora regional y el Ministerio del Trabajo empezó a presionar para una nueva ronda de negociaciones. Finalmente se llegó a un acuerdo a final de septiembre. Este establecía un alza de aproximadamente \$2.00 en el salario básico con un incremento de aproximadamente 20 o 30% en la mayoría de los salarios a destajo. Incluso con estos incrementos el nivel salarial en la hacienda continuaba muy por debajo del que se obtenía en la plantación El Progreso.

Los limitados éxitos obtenidos por los trabajadores de la hacienda San Pedro deben ser vistos en relación con el amplio apoyo que tuvieron, ya que los sindicatos en pequeños ingenios no han podido desarrollar tal apoyo, por ejemplo durante el período de cuatro meses entre octubre 1965 y febrero 1966 los 300 trabajadores del trapiche de Las Palmas y los 550 trabajadores del pequeño ingenio productor fueron a la huelga. Ambas empresas pagaban salarios considerablemente más bajos que la de los ingenios grandes en el Valle, ambas tenían sindicatos pequeños efectivamente independientes y aislados, los trabajadores del productor arreglaron por un incremento fijo del 10% de los salarios básicos y el salario por pie/as después de una huelga de tres semanas que casi destruye el sindicato. Este aumento escasamente satisfacía el incremento con el costo de vida, la huelga de las Palmas se venía realizando por casi cuatro meses y para finales de enero de 1966, la compañía no hizo oferta en las negociaciones y las demandas de la huelga se habían reducido a un esfuerzo desesperado para romper el paro patronal.

### **SINDICATOS DE EMPRESA, TIERRAS EN ARRIENDO Y RECLUTAMIENTO DE LA FUERZA DE TRABAJO**

En la medida en que la caña en el Valle del Cauca crece durante todo el año sin que haya un período de cosecha, los productores de caña se encuentran en una excelente posición para enfrentar huelgas largas y agotadoras. Aunque lo más rentable es cosechar la caña en el momento máximo de madurez, aquella que no se cosecha durante una huelga puede ser cosechada más tarde. Esta posibilidad de enfrentar huelgas con una pérdida relativamente pequeña se da especialmente para las fincas de proveedores, las compañías fantasmas proveedoras de caña y los trapiches marginales que frecuentemente suspenden su producción. Los ingenios, por otra parte, están en la misma posición de las plantas industriales: para ellos una huelga no solamente detiene la cosecha sino que significa el cierre de la fábrica. Cerrar un ingenio multimillonario significa algo diferente que para el hacendado que puede observar cómo en sus campos cañeros afectados por una huelga la caña crece un poco más alta cada día aunque con un poco más de maleza.

Este es el momento de esbozar un resumen de la historia del movimiento obrero colombiano y la naturaleza de las organizaciones sindicales en el Valle del Cauca. El escribir la historia del movimiento obrero colombiano proveerá un área fértil para muchas especies, pero muy poco se ha hecho en términos de producir estudios a fondo sobre el tema. Parece que todavía hay necesidad de encontrar los documentos, escribir las memorias de las personas involucradas, usar las entre vistas y recopilar los datos básicos. Esta breve reseña del movimiento obrero colombiano debe ser considerada frente a estos obstáculos.

La verdadera organización sindical como una forma realmente diferente de las pequeñas asociaciones de beneficios mutuos para los trabajadores en los oficios específicos apareció por primera vez en Colombia después de la primera guerra mundial. La primera gran campaña organizativa del movimiento obrero colombiano se desarrolló en las plantaciones de banano de la United Fruit en la zona bananera del Magdalena y fue destrozada por el ejército en la infame masacre de las bananeras de 1928. La región

alrededor de Cali fue importante foco de organización sindical a partir de la mitad de la década de 1920. Con la elección del partido liberal en 1934 bajo Alfonso Lopez, (una versión colombiana modera de Cárdenas) se sentaron las bases para la organización sindical. En 1936, se fundó la primera federación laboral colombiana, la Confederación de Trabajadores Colombianos, CTC.

La industrialización relativamente rápida de algunas áreas de Colombia (especialmente durante la segunda guerra mundial) y una serie de gobiernos más o menos favorables a la organización laboral estimularon la pro liberación de los sindicatos afiliados a la CTC. Alexander considera que la CTC logró el clima de su fortaleza e influencia entre 1943 y 1946 cuando representó aproximadamente 120.000 trabajadores organizados en un rango bastante amplio de sindicatos (Alexander. 1965: 136). Desde su fundación hasta 1950 la CTC estuvo atravesada por continuas luchas entre aquellos elementos que favorecían la línea oficial del partido liberal y aquellos que favorecían una actitud más militante. Durante gran parte del período 1936-1948 la CTC tuvo fuertes influencias de fuerzas de izquierda.

En 1946 se organizó bajo los auspicios de la iglesia católica una federación laboral paralela, la Unión de Trabajadores de Colombia, UTC. Durante la segunda mitad de la década de 1940 ambos partidos, el liberal y el conservador se inclinaron a la derecha, lo que condujo a una dictadura conservadora en 1948 y al régimen falangista de Gómez en 1950. La CTC fue purgada de sus elementos izquierdistas en 1948-1949, y hacia 1950 había cesado de actuar abiertamente. La UTC heredó muchas de las representaciones nominales de los sindicatos que antes estaban afiliados a la CTC. Con un crecimiento fenomenal la UTC pudo reclamar que representaba 472.00 trabajadores en 288 sindicatos locales en 1956. (Poblete y Burnett, 1960:86).

La suerte de sindicatos específicos fluctuó enormemente durante el régimen del General Rojas Pinilla (1953-1957), pero en general los pocos sindicales militantes se mantuvieron *en* un estado de desorganización por los arrestos y las persecuciones. Los intentos de Rojas Pinilla de fundar una federación laboral "de tipo peronista" con una amplia base, la confederación nacional de trabajo (FME), que apoyara el régimen militar fracasara.

En 1957 Rojas Pinilla fue reemplazado por una coalición de los partidos liberal y conservador bajo el liderato de Lleras Camargo, Con el restablecimiento de la democracia parlamentaria en una cierta medida la CTC ganó rápidamente posiciones, reabsorbió muchos de los afiliados de la UTC y otra vez se colocó a la vanguardia del Movimiento Obrero Colombiano. (Cuéllar, 1963: 262). En 1962 existía dentro de la CTC un amplio espectro de sindicatos fuertemente izquierdistas y orientados por los comunistas. La dirigencia expulsó un gran número de estos afiliados, incluyendo muchos de las organizaciones de sindicatos de industrias más poderosas y las federaciones laborales de algunos departamentos. Una de las más importantes federaciones de trabajadores departamentales expulsadas de la CTC fue la federación de trabajadores del Valle, Fedetav. La Federación de Trabajadores Libres del Valle, Festralsa se creó durante 1962

y 1963 como una organización paralela y competidora de la Fedetav. Festralva operaba como un afiliado semi-autónomo de la CTC. Durante 1964 la Fedetav se unió por lo menos nominalmente con un grupo de otras federaciones laborales regionales e industriales a través del país para formar la **Confederación Sindical de Trabajadores Colombianos**. La evaluación de la pretendida fortaleza de las organizaciones sindicales en Colombia requiere con frecuencia gran imaginación. Los estimativos hechos por Vieira y Delgado sobre la fortaleza total de la federaciones nacionales se basan en los datos proporcionados por estas organizaciones mismas. (Delgado, 1964: 6; Vieira, 1965: 103-104).

Parte de la dificultad radica en la distinción entre las afiliaciones nominales y efectivas, afiliaciones nominales y efectivas de sindicatos a federaciones y cifras de afiliaciones que son simplemente infladas.

CUADRO 2

Federaciones Laborales Nacionales	Nº de Miembros	Afiliados	
		Delgado (Junio 1964)	Vieira (Enero 1965)
Unión de Trabajadores de Colombia (U.T.C.) .....	350.000 Aprox.	300.000 Aprox.	
Confederación de Trabajadores de Colombia (C.T.C.) .....	150.000 Aprox.	100.000 Aprox.	
Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (C.S.T.C.) .....	165.000 Aprox.	165.000 Aprox.	

Adicionalmente Vieira calcula que había hacia el final de 1964 otros 135.000 trabajadores organizados en sindicatos no afiliados a ninguna de las federaciones mencionadas arriba. (Vieira, 1964: 103). Durante 1964 - 1965 existían en el Valle del Cauca cuatro federaciones laborales: Utraval (Unión de Trabajadores del Valle, afiliado a la UTC), Festralva (Federación de Trabajadores Libres del Valle, afiliado a la CTC), Fedetav (Federación de Trabajadores del Valle, una afiliada de la CSTC) y el Bloque de Sindicatos Independientes (un pequeño grupo amorfo de sindicatos en Cali). Los sindicatos de la UTC representaban casi todos los sectores de la industria regional y adicionalmente había un gran número de campesinos y organizaciones cooperativas incorporadas en sus filas. Utraval probablemente era la mayor, y a pesar de que su dirigencia es conservadora, los grupos más heterogéneos del área se encuentran afiliados a ella. Festralva

también tenía sindicatos en casi todas las industrias regionales y se estaba generalizando rápidamente, particularmente en los sectores industriales de Cali. (Un hecho que no está desconectado de su imagen favorable entre muchas asociaciones industriales).

Fedetav aunque estuvo bajo fuertes ataques por las industrias y fue afectada por prácticas anti sindicales, mantuvo sindicatos en muchos sectores industriales. Según Herrera, quien en ese entonces era Presidente de fedetav, la organización comprendía cerca de 75 sindicatos locales con una afiliación combinada de 18.000 a 20,000 trabajadores. Pero el mismo autor sostiene que entre 1962 y 1964 Fedetav había perdido más o menos 50 sindicatos locales con 25,000 a 30.000 miembros (Herrera, 1964: 3.4). Finalmente el Bloque de Sindicatos Independientes estaba reducido a unos pocos sindicatos en algunas industrias de la ciudad de Cali.

Qué decir de la organización sindical en la industria azucarera del Valle del Cauca? Una cierta cantidad de los ingenios parecen haber respondido a las amenazas huelguísticas mediante un apoyo creciente a sindicatos que incluso trabajadores apolíticos consideran patronales. En ellos los acuerdos laborales y los compromisos con las dirigencias sindicales están a la orden del día. Las huelgas, bloqueos y paros son cada día menos aceptables para las administraciones de los ingenios. Consideremos la solución que se dio en una publicación reciente de Asocaña órgano vocero de la industria azucarera del Valle del Cauca:

El Valle del Cauca ha sido el centro de agitación laboral de una peligrosa orientación que ha podido ser controlada por el endurecimiento de los acuerdos y las relaciones laborales en la industria azucarera y la organización de grupos laborales de orientación democrática cuyos fines son la sindicalización de los trabajadores en la industria azucarera. De otro lado, la divulgación inteligente de los beneficios colectivos que los incrementos en la producción de azúcar y las exportaciones pueden significar para los trabajadores y el país ha influenciado notablemente en mantenimiento de la paz social en la región. (Manual Azucarero de Colombia, 1964: 27). (Texto Inglés en el original).

Una faceta de esta peligrosa orientación a la cual se refiere la cita anterior es el intento de Fedetav de crear un sindicato único de industria. Hasta la fecha estos sindicatos únicos de industria no son permitidos por la ley laboral colombiana y Fedetav ha combinado sus esfuerzos organizativos y políticos para poner en práctica los cambios necesarios en las leyes nacionales. Esta estrategia necesariamente implica la movilización de los trabajadores azucareros sobre una base política más amplia. Este es un programa a largo plazo y las directivas sindicales son plenamente conscientes de las dificultades del futuro y de las derrotas del pasado. Según un funcionario de Fedetav, comentando sobre la situación actual de muchos de sus miembros;

Hay gentes que ven el problema y que están desesperanzados. Piensan en términos de grandes hombres como Gaitán como si estos dirigentes fueran un regalo de Dios, como si cayeran de los cielos como Jesucristo para salvar la nación. Naturalmente

cuando estos dirigentes fallan o son asesinados o se comprueba que son oportunistas las gentes que piensan en términos de personalidades no pueden entenderlo, no pueden comprender que estos dirigentes surgen de condiciones reales, más específicamente, de las condiciones de las masas y son estas condiciones las que generan las soluciones.

Aun cuando puede haber algo de verdad en el adagio de que "ninguna huelga es pérdida", es evidente que muchos trabajadores se han desmoralizado con las derrotas repetidas. Para muchos las condiciones pasadas y presentes generan más desesperación que solución. Un testimonio elocuente de este proceso fue aportado por Ricardo Paja, un viejo que hoy trabaja para contratistas laborales en fincas de proveedores y trapiches.

Algunas personas hablan acerca de la organización de todos los trabajadores en una región, de todas las fincas, de todos los trapiches e ingenios, todos bajo una federación obrera. Pero me gustaría saber quién va a hacer esto. Nosotros tratamos de organizar un sindicato en un ingenio y fracasamos. El trapiche en el cual trabajo tiene más de 100 hombres, suficiente para formar un sindicato pero no hay el menor signo de actividad. El organizarse se hace cada vez más y más difícil en este sitio porque las dirigencias de la compañía se hacen más inteligentes. Incluso si son forzados a hacerlo, ellos crearán sus propias organizaciones, y pelear contra ellos sólo sirve para lanzar a un hombre pobre contra otro. Los dirigentes populares son o bien asesinados o comprados. Los líderes lo venden a uno a cada rato. Pero la razón más básica para todo esto es que no hay solidaridad en los trabajadores de Colombia. Vivimos divididos uno contra otro, no se puede confiar en nadie, en unos cuantos amigos y nada más. Un hombre venderá a su compañero para ganarse los favores del jefe. No es solamente que haya sindicatos patronales sino que la actitud de los trabajadores permite que estos sindicatos continúen.

Es difícil calcular exactamente qué tan amplia es esta desconfianza y desmoralización. Es igualmente difícil estimar las condiciones bajo las cuales estos sentimientos se multiplican o se reducen. Es claro sin embargo que la opinión transcrita no es un caso aislado. Y esto hace más comprensible la actual aceptación de sindicatos patronales por parte de viejos activistas y militantes sindicales.

Los "grupos de trabajadores de orientación democrática" a que se refiere el Manual Azucarero de Colombia son aquellos sindicatos de base agrupados en la Federación de Trabajadores Libres del Valle, Festrálva. Si esta federación no es completamente libre por lo menos es razonable. La actividad de este grupo ha sido dirigida principalmente a ganar derechos jurídicos para representar a los trabajadores en los grandes ingenios actualmente organizados por otros sindicatos. Festrálva no estaba empeñada en la organización de la inedia docena de ingenios pequeños o de cientos de trapiches grandes o fincas de proveedores que no tienen ninguna sindicalización.

Aunque han sido acusados de Traición (literalmente "traición", lo que significa "vendidos") y esquirolaje por el movimiento obrero colombiano, los sindicatos de base



de trabajadores del azúcar agrupados en Festrálva se pueden considerar como un ejemplo de sindicalismo patronal. Dos administradores de distintos ingenios indicaron que la organización de Festrálva fue financiada parcialmente por algunas asociaciones industriales después del fuerte período de conflicto laboral en la industria azucarera durante los primeros años de la década de 1960. En 1965 la asamblea anual de Festrálva se realizó en las oficinas de Asocaña. Asocaña es la oficina de relaciones públicas y de coordinación de actividades de los grandes ingenios que controlan la industria del azúcar del Cauca.

El sindicato asociado a Festrálva que existe actualmente en el Ingenio Cóndor se organizó durante la encarnizada huelga descrita anteriormente. Otros sindicatos de Festrálva han logrado tomarse la representación sindical de la industria azucarera (y han tenido rápido éxito en ganarse los derechos jurídicos sobre otros sindicatos del sector industrial).

El número relativo de ingenios organizados por las varias federaciones sindicales en diciembre de 1965 era el siguiente:

**CUADRO 3**

Federación	Sindicatos de Base Afiliados	Nº Aproximado de Trabajadores Permanentes en el Ingenio
FEDETAV	Manuelita	1.977
	Sucre	550
	Oriente	400 Aprox.
	San Fernando	450 Aprox.
	Mayagüez	700
	Papayal	400 Aprox.
	Trapiche La Quinta	350 Aprox.
	Hacienda San Pedro	220
	Total	5.047
FESTRALVA	Río Paila	3.180
	Ingenio Cóndor	1.700
	Bengala	625
FESTRALVA	Tupia	2.000
	Cauca	700 Aprox.
	Total	8.205
U.T.C.	Meléndez	600 Aprox.
	El Productor	500
	San Carlos	600 Aprox.

Federación	Sindicatos de Base Afiliados	No. Aproximado de Trabajadores Permanentes en el Ingenio
	Trapiche Las Palmas	400
	Total	2.150 Aprox.
No sindicalizados <sup>4</sup>	La Cabaña	396
	El Naranjo	300+
	Calíxo	300 Aprox.
	La Industria	300 Aprox.
	Total	1.200
	Gran Total	16.698

Puesto que muchos de los sindicatos de Festrálva son considerados como patronales aún por sus propios miembros, uno podría esperar que existiera inconformidad y oposición a los dirigentes entre las bases. En realidad todas, a excepción de una de las personas entrevistadas que respondieron a la pregunta que evaluaba el sindicato del Ingenio Córdor, sostuvieron que era un sindicato débil o un sindicato patronal. Aproximadamente la mitad de las personas que respondieron rehusaron comentar sobre el hecho. Alguno incluso dijo que: "Tengo tanto que decir acerca de ese sindicato que mejor no digo nada". Mientras que la insatisfacción se puede descubrir fácilmente entre los trabajadores de base y entre los miembros del sindicato del Ingenio Córdor, hay muy poca oposición abierta. Para comprender esto uno debe darse cuenta de que una oposición interna organizada o abierta encuentra la resistencia activa y la retaliación de los líderes del sindicato. Esta dirigencia tiene el apoyo del personal de oficina del ingenio y se cree en general que los dirigentes del sindicato cooperan con el personal de oficina para husmear a los miembros activistas del sindicato. Cierto o no, es sentimiento general que los líderes del sindicato pasan información sobre los agitadores reales o potenciales y generalmente actúan como una correa de transmisión de la política de la empresa hacia los miembros del sindicato. La insatisfacción y los llamados a un incremento en la militancia entre los miembros son una amenaza a la posición de Festrálva, y a los líderes locales y regionales personalmente. Bajo la combinación del control entre la compañía y el sindicato pocos trabajadores pueden abiertamente oponerse a los arreglos actuales.

## LOS INGENIOS Y LAS TIERRAS EN ARRIENDO

El grueso de la caña cultivada en tierras propias de los mayores ingenios es trabajada por hombres directamente empleados por el ingenio. Estos están sindicalizados y amparados por las regulaciones de seguridad social nacional. Como lo sostiene la industria del azúcar, solamente los ingenios han elevado los promedios salariales y de prestaciones

sociales vigentes en las industrias urbanas al campo colombiano. Hay cierta verdad en esta afirmación. Lo que no se menciona es que *los ingenios* están profundamente comprometidos en la utilización de contratistas laborales y varias estrategias para reducir los pagos salariales a los corteros de caña. El uso extensivo de proveedores para satisfacer la demanda de caña del ingenio es probablemente la más importante de estas tácticas. Pero además las tierras alquiladas y trabajadas por el ingenio (parcelas que forman parte del complejo del ingenio) son en gran medida trabajadas por fuerza de trabajo de contratistas.

Una situación similar al arreglo entre el Ingenio Progreso y la Hacienda San Pedro discutida anteriormente también existía en el Ingenio Cóndor. La familia propietaria del Ingenio también tenía grandes extensiones de tierra cercana tituladas a nombre de una empresa llamada Agropecuaria Amarilla, la mayoría de los terrenos de la Agropecuaria bordean las tierras de propiedad del ingenio y están integrados al complejo general de la plantación. Mientras que la Agropecuaria Amarilla tiene su propia maquinaria agrícola, se Utiliza ampliamente equipo adicional del Ingenio Cóndor. Los equipos administrativos y agrícolas se reúnen diariamente en las oficinas de campo del Ingenio Cóndor.

Las propiedades de la Agropecuaria casi llegan a 2.885 plazas. Aunque algunas secciones de Agropecuaria Amarilla están dedicadas al pastoreo de ganadería intensiva y se cultivan algunos lotes con soya y algodón, el grueso de la tierra está sembrado con caña destinada al Ingenio Cóndor. Una sola sección consta de 860 plazas completamente cultivadas en caña. Este lote ha sido alquilado a largo plazo por la Agropecuaria Amarilla son marcadamente diferentes de aquellos del Ingenio Cóndor. Los trabajadores de contratistas constituyen la mayoría Agropecuaria Amarilla mientras que la fuerza de trabajo de campo de Ingenio está en su mayor parte sindicalizada y empleada directamente por el ingenio. Un mayordomo y su asistente actúan como supervisores inmediatos de las operaciones de campo en las tierras de Agropecuaria. Son empleados directos del Ingenio Cóndor y su trabajo principal es comprobar la calidad de la labor realizada por los equipos aportados por los contratistas e informar a las oficinas de campo del trabajo adicional que se requiere, el personal administrativo del Ingenio hace arreglos para decidir cuáles contratistas se emplean y negocia los precios que se le deben pagar por el trabajo contratado. Durante noviembre de 1965 los contratistas residentes en Palmira, Pradera y el Bolo estaban enganchados para trabajar en esa sección. Ellos aportaban todos los trabajadores de campo utilizados en la siembra, el pre cultivo y la cosecha, mientras que los tractores, el equipo de cultivo, los medios de transporte y los operadores de maquinaria los ponía el Ingenio Cóndor y Agropecuaria Amarilla. Durante julio de 1964, cuando el trabajo de campo en esta área fue principalmente el pre-cultivo se emplearon 40 hombres en promedio diario, pero durante enero y febrero del mismo año durante la siembra había casi 200 hombres empleados en ese lote de tierra durante algunos días.

Prácticamente todo el trabajo se hace a destajo. Estos pagos varían considerablemente para cada oficio específico de acuerdo con el tipo de caña que debe ser trabajada y con el

precio que los diferentes contratistas creen que podrían pagar para que los nombres trabajen. Algunos contratistas tenían un grupo de hombres que trabajaban regularmente para ellos. Estos recibían pago de dominical y vacaciones. Las prestaciones sociales variaban frecuentemente según si los contratistas podían sacar utilidades o no. En el mejor de los casos se pagaba un nivel reducido de prestaciones sociales, en esos casos solamente una minoría de los trabajadores empleados las recibían.

Algunos trabajadores ocupan un pequeño dormitorio y algunas chozas en el terreno mismo, pero la mayoría de los hombres que trabajan para los contratistas viven en las poblaciones cercanas y en Palmira. Agropecuaria Amarilla e Ingenio Cóndor no tienen nada que ver con los trabajadores de este lote. Ellos negocian solamente con los contratistas e incluso así se le deja la supervisión a los mayordomos. No existe sindicato de ningún tipo, patronal o no, en este o en ninguna otra de las secciones de Agropecuaria.

### **RECLUTAMIENTO DE LA FUERZA DE TRABAJO Y ALGUNOS ASPECTOS DE LA MIGRACIÓN**

Hasta los comienzos de la década de 1960 algunos ingenios se dedicaban a reclutar en regiones particularmente atrasadas del sur de Colombia, especialmente la región campesina montañosa de Nariño y las áreas fronterizas de la Costa Pacífica. De acuerdo con trabajadores que llegaron al Valle de esta manera se utilizó una gama de arreglos para inducir a los trabajadores a que vinieran a trabajar en la industria azucarera del Valle; desde reclutadores de fuerza de trabajo que traían a los trabajadores directamente al ingenio en camiones hasta pasajes pagados anticipados y simples ofertas de trabajo. Si se confía en la memoria de muchos de los inmigrantes, pocos eran los esfuerzos necesarios para que abandonaran sus hogares.

Probablemente mucho más importante que el número de individuos directamente reclutados para trabajar en los cañaduzales del Valle del Cauca fue el efecto que su emigración tuvo sobre los buscadores de empleo en las áreas donde vivían. El reclutamiento esporádico de fuerza de trabajo por parte de los ingenios desempeñó un papel menor en el incremento de la migración general de las regiones atrasadas al Valle. Pero sí parece razonable creer que tal reclutamiento facilitó la canalización de los trabajadores de algunas de las regiones más subdesarrolladas a la creciente industria azucarera. Muchos de los que han inmigrado a la región azucarera desde estas áreas y que se han establecido en algún ingenio frecuentemente animan a sus parientes y amigos de la región donde vivían para que vengan a trabajar en el Valle. Ya en 1964 la migración de las regiones atrasadas hacia las regiones productoras de azúcar estaban tan generalizadas que no había ninguna necesidad de reclutamiento de fuerza de trabajo. De hecho había un exceso de emigrantes en busca de trabajo en los ingenios y aún en las fincas de pro veedores y en los trapiches.

En 1961, solamente el 32% de los empleados del Ingenio Cóndor había nacido en el Departamento del Valle del Cauca. Esta situación es bastante diferente del patrón histórico en que la mayoría de los trabajadores de las plantaciones y las haciendas esta

ban directamente relacionadas con una plantación específica o habían sido reclutados de las áreas cercanas. Aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo (1497) que figuran en el censo de 1961 del Ingenio Cóndor venía de áreas subdesarrolladas. Había 442 trabajadores de Nariño, un Departamento de minifundios donde gran parte de la población rural vive en parcelas agrícolas de semisubsistencia. Desafortunadamente no se puede determinar a partir de estas cifras el sitio de origen dentro del Departamento. El Chocó y la Costa Pacífica del Departamento del Valle del Cauca son áreas principalmente de parcelas de subsistencia.

Del censo de residentes del Bolo hecho por el autor parece razonable presumir que por lo menos una tercera parte de los que figuraban en los cuadros como del Valle del Cauca son de la región de la Costa Pacífica. Los Departamentos del Huila y del Tolima son básicamente áreas campesinas y muchas zonas del Departamento del Cauca y la parte Norte del Valle del Cauca son también principalmente áreas campesinas poco afectadas por la industria a gran escala.

#### CUADRO 4

#### SITIO DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES EMPLEADOS EN EL INGENIO CONDOR OCTUBRE 1961

Sitio de Origen por Depto.	Número de Trabajadores	Porcentaje del Total
Antioquia	45	3 %
Atlántico, Bolívar, Córdoba y Magdalena	4	0.26%
Santander, Boyacá y Norte de Santander	12	0.8%
Cundinamarca	25	1.66%
Caldas	74	4.93%
Tolima	65	4.32%
Huila	31	2.06%
Cauca	256	17.38%
Nariño	442	29.46%
Chocó	56	3.73%
Valle del Cauca	484	32.26%
Extranjero	3	0.24%
Total	1.497	100.0 %

FUENTE: Ingenio Cóndor, 1961, pág. 12.

Muchos de los trabajadores antiguos tenían desconfianza de los que habían acabado de llegar del Chocó y de la Costa Pacífica del Valle. Una gran proporción de estos recién inmigrados eran solteros y vivían en las barracas del ingenio. Aún en la población del Bolo estaban apiñados en ciertas secciones. Hay ciertos antagonismos entre los elemen-

los más antiguos y los más recientes empleados en la industria del azúcar. La mayoría de los recién llegados de las regiones de la Costa Pacífica son negros mientras que un gran número de los inmigrantes de Nariño son típicamente indígenas. Las diferencias raciales aumentan hasta cierto grado la división entre los trabajadores aunque la base de esta división es muchas veces ambigua.

La mayoría de los trabajadores establecidos sienten que el influjo de inmigrantes al Valle en busca de empleo en un mercado de trabajo ya estrecho reduce los salarios y las condiciones de trabajo. Además, generalmente se sostiene que los nuevos trabajadores de las áreas campesinas y de las regiones semifronterizas responden muy poco a los sindicatos laborales. Pero un funcionario de uno de los sindicatos de las plantaciones de azúcar que veía el problema en el largo plazo decía:

Algunas de estas gentes no pueden concebir el hacer demandas y tomar una posición opuesta a la del patrón. Esto por supuesto, es un gran problema para nosotros; sin embargo muchas de ellas después de varios años en el Valle, bajo las condiciones existentes, pueden llegar a pensar como nosotros pero necesitan continua explicación, paciencia, un compañero de trabajo que les explique con cuidado la necesidad y la importancia de cada posición. Y si muchas de estas personas que vienen al Valle son muy viejas y muy firmes en su modo de pensar para ser influenciadas por las explicaciones, es posible que a sus hijos que crecerán en el Valle se les haga entender.

### **PROVEEDORES, CONTRATISTAS Y SALARIOS**

Los mayores ingenios han convenido con alguna forma de sindicalismo pero algunos de los ingenios más pequeños, casi todos los trapiches y todos los proveedores continúan luchando contra la formación de sindicatos. Una de las tácticas más importantes empleadas por parte de los proveedores y los trapiches para combatir la organización sindical, es el uso extensivo de contratistas.

Confiar en contratistas es costumbre que se ha extendido a través de todas las fincas de proveedores y de los trapiches que fueron encuestados, y en donde proveían la mayor parte de la fuerza de trabajo utilizada en el campo. El proveedor don Roberto dice que preferiría tener empleados "permanentes" viviendo en su campamento y trabajando en sus campos, Pero él prevé un incremento en los salarios y otras demandas, así que progresivamente está haciendo mayor uso de contratistas. El considera ahora sólo los catorce hombres del campamento como "mis hombres" y utiliza los contratistas para proveer aproximadamente dos terceras partes de la fuerza de trabajo que requiere, diciendo: "Me ahorra muchas molestias con esta gente". Don Roberto había podido añadir que también le ahorra una gran cantidad de dinero.

Además de la simple mecanización, los proveedores y los trapiches reducen sus costos de fuerza de trabajo evadiendo el pago de muchas de las prestaciones sociales, pagando salarios bajos y empleando contratistas. Esta estrategia global es cada vez más depen

diente del uso de contratistas. Consideremos primero los costos de las prestaciones sociales de los ingenios donde la ley laboral nacional se hace cumplir a través de la actividad de los sindicatos y las agencias gubernamentales. Así podremos apreciar la extensión y la importancia de evadir tales pagos en las fincas de proveedores y trapiches.

En 1960 el pago de prestaciones sociales realmente requeridos por los ingenios con capital total de ochocientos mil pesos colombianos y más (es decir, todos los ingenios) constituía el 44.4% por encima del salario básico corriente <sup>5/</sup>. Aunque los trabajadores hacen una pequeña contribución para algunos de estos fondos a través de las deducciones que se les hace en la nómina, más del 80% del pago de prestaciones sociales es financiado por las contribuciones de la compañía. Los pagos de las prestaciones sociales legalmente requeridos les cuesta a los ingenios las siguientes cantidades.

CUADRO 5

Tipo de Prestación Social	Porcentaje sobre el Salario Básico (Además del Salario Básico)
1. Cesantía	10.5%
2. Fondo de Retiros	6.0%
3. Pagos de Vacaciones	4.2%
4. Bonificación	8.3%
5. Seguros de Vida, Accidentes e Incapacidades	
(Total)	3.3%
6. Seguro Social	4.0%
-Bonificación para la familia y otros	
fondos para entrenamiento en el puesto	5.0%
-Otros (Transporte, Colegios, Uniformes)	3.1%
TOTAL	44.4%

FUENTE: Fadul y Peñalosa, 1961, pág. 20.

La mayoría de los ingenios tienen servicios sociales y pagos adicionales a los requeridos legalmente. Aunque algunos de estos "servicios" podrían más bien considerarse como inversiones en el control de la fuerza de trabajo o adiestramiento en el sitio de trabajo pagado por el ingenio, ellos sí proporcionan pagos generalmente deseados por los trabajadores. Estos incluyen créditos para la construcción de vivienda, pago parcial de medicinas, provisión de asistencia médica no cubierta por el seguro social, algunas becas y facilidades escolares. Los beneficios por encima de los requeridos legalmente son invariablemente descritos como pagos "voluntarios" de seguridad social por parte de los administradores de los ingenios, de las publicaciones industriales y aún por parte de la mayoría de los trabajadores. Pero como lo aclaran los numerosos contratos sindicales publicados en **Derecho de Trabajo**. (Revista de las Asociaciones Colombianas de

Relaciones Laborales), estos beneficios se obtienen principalmente a través de los contratos de trabajo que se negocian entre los sindicatos y el ingenio. (FUENTE: Derecho de Trabajo, 1964. pág. 117, 1965, pág. 6: 12, 1965, págs. 13 a 2.)

El costo agregado de los pagos de prestaciones tanto legales como "voluntarios" y de los servicios para los ingenios es bastante alto. En 1960:

"En la gran mayoría de los ingenios las adiciones y suplementos (legales y voluntarios) representan el 70% y más del salario básico.

Realmente es difícil determinar exactamente el costo de las prestaciones legales y voluntarias porque estas varían de acuerdo al tamaño y la capacidad financiera y la eficiencia de la fábrica.

De todas maneras estos pagos inmediatos y diferidos en especie y en dinero no son inferiores al 50% y ocasionalmente representan el 90% y más del salario básico. (Fadul y Peñalosa, 1961. pág. 30).

El Ingenio Manuelita también estimó el costo de sus prestaciones legales y voluntarias en un 70% por encima de los salarios durante 1963,(Manuelita, 1964). Aún si el estimado del costo arriba mencionado hubiera sido inflado como un esfuerzo de relaciones públicas por parte de la industria, queda claro que los pagos reales son un suplemento importante de los salarios de los trabajadores de las plantaciones de azúcar.

A pesar de la variación en cuanto a pago de prestaciones sociales entre los proveedores y los trapiches es posible hacer algunas generalizaciones. Primero, los proveedores no pagan ninguna prestación social a través de los contratistas. Los pagos están restringidos a la pequeña fuerza de trabajo "permanente". Además de esto, a la fuerza de trabajo "permanente" por lo general o típicamente se le paga solamente un número restringido de prestaciones sociales. El pago dominical (siempre es un día de descanso) es prácticamente universal. Los pagos, a tasas reducidas, de cesantías y subsidio familiar son frecuentes (a pesar de que muchos trabajadores "permanentes" que legalmente tienen derecho a ellos son excluidos). Hay otras prestaciones sociales que no se observan o cuyos pagos se hacen a discreción del proveedor. Por ejemplo, el empleador puede dar una prima a final de año y pagarle a sus trabajadores "permanentes" si están incapacitados por un accidente de trabajo. Pero la cantidad de tales pagos es mucho más baja y menos confiable que la que se da por ley, o la que proporciona los ingenios. Una situación similar acontece en la mayoría de los trapiches comerciales a pesar de que los trabajadores del trapiche por lo general parecen recibir un amplio rango de prestaciones sociales en comparación con las que reciben los trabajadores de campo de los proveedores. Un estimativo más o menos superficial del nivel de pago de prestaciones sociales en la mayoría de las operaciones de proveedores y de trapiches es que una tercera parte de los trabajadores reciben un poco menos de la mitad de las prestaciones sociales recibidas por los trabajadores del ingenio. Las otras dos terceras partes de los trabajadores, aquellos empleados por contratistas laborales prácticamente no reciben nada. (Aquellas



prestaciones que si dan los contratistas laborales quedan prácticamente canceladas por los salarios tan bajos). Aún los trapiches comerciales más grandes importaron oficialmente sólo un 20% promedio de los costos de fuerza de trabajo como pago de prestaciones sociales (Izquierdo, 1964. pág. 100), Esto era probablemente menos de la tercera parte del nivel que dieron los ingenios en el mismo tiempo.

Mientras que el pago de reducidas prestaciones sociales es importante en la economía laboral de las operaciones del proveedor y del trapiche, hay una disparidad mucho más obvia entre estos sectores y los ingenios. Las escalas salariales en las fincas de los proveedores y la gran mayoría de los trapiches son mucho más bajas que las de los ingenios que pagan salarios más bajos. En 1965 el salario promedio para los trabajadores del campo empleados permanentemente en la siembra y el cultivo en las fincas de proveedores en el área encuestada era de \$12.00 por día. Solamente un ingenio pagaba menos de \$17.00 al día para el trabajo de campo en general, mientras que la gran mayoría de los ingenios pagaban un mínimo diario de \$18.00 ó \$19.00 para esta clase de trabajo. Es difícil comparar las escalas salariales para otros oficios en los ingenios y en las fincas de proveedores, pues éstos últimos se apoyan principalmente en los contratistas para los trabajos agrícolas restantes.

Los contratistas pagan a sus trabajadores exclusivamente a destajo. Bajo este sistema el salario que se gana un trabajador de la caña está determinado no solamente por los promedios que se pagan y la cantidad de tiempo que trabaja, sino también por las condiciones de la caña, el equipo y la **Organización** general con que tenga que contar en su oficio. Los proveedores y los trapiches tienen relativamente pocas inversiones en equipo decampo o en tierras mejoradas. Ellos no pueden cultivar o cosechar su caña tan eficientemente como lo hacen los ingenios y la cantidad de caña que un trabajador puede limpiar de maleza, cortar o cargar por día es considerablemente inferior a la de los ingenios. La utilización de contratistas y salarios a destajo transfiere gran parte de los costos potenciales de fuerza de trabajo que surgen de una organización agrícola inadecuada y de la falta de equipo hacia los trabajadores mismos. Picho sencillamente, es la diferencia entre el trabajador que es pagado y el que no lo es por su tiempo extra y por el trabajo extra que tiene que invertir para completar cierto oficio con un equipo inadecuado y con una caña mal cultivada.

La mayoría de los campos de los proveedores y trapiches tienen secciones de caña atrofiada, alargada, espaciosamente esparcida. Una proporción importante de esta caña ha sido sólo escasamente cultivada y está mezclada con maleza. Una alta infestación de malezas demora el corte y hace el trabajo aún más difícil de lo normal. La caña que ha sido sembrada en tierras esporádicamente inundadas y quebradas está frecuente mente entrecruzada y ladeada. El corte de esta caña demanda esfuerzos especiales al tener que estar desenredando sus tallos. Todas estas condiciones son mucho más frecuentes en los campos de trapiche y de proveedores que en los ingenios y da como resultado salarios más bajos y un incremento de trabajo. El pago a destajo para el corte de caña está basado en el peso ya cortada y aún si se paga el mismo salario en los ingenios y las fincas de proveedores, esto significa un salario total menor.

Cuando se carga la caña es importante que los vagones se ubiquen cerca de donde se deposita la caña cortada. El ingenio generalmente utiliza un gran número de vagones estacionados a lo largo de la línea de corte, con bueyes o tractores constantemente disponibles para mover los vagones hacia las pilas de caña que aún no han sido cargadas. En la gran mayoría de los campos de proveedores y trapiches, sin embargo, hay con frecuencia un número insuficiente de vagones o de tractores. El autor vio algunos casos extremos de cargadores llevando bultos de caña, caminando hasta 80 metros para llegar hasta cuatro vagones estacionados a lo largo del campo. En algunos casos el cargar requiere aproximadamente dos veces más trabajo por unidad cargada que en una operación bien equipada. Es bastante frecuente ver a cargueros de contratistas esperar el único tractor para que acerque a los vagones al sitio donde están cortando. Aún si los salarios pagados a destajo por los proveedores son un poco más altos, los salarios diarios son considerablemente inferiores a aquellos que se obtienen por la misma cantidad de trabajo en los ingenios

Se aplican diferentes salarios a destajo a docenas de oficios particulares. Además, las tarifas para oficios específicos varían de acuerdo con las condiciones de la caña, el precio que el contratista ha recibido y la disponibilidad de hombres para trabajar a un determinado precio. La única manera posible de desentrañar esta variedad de precios es mediante la consideración de las diferencias en los salarios semanales totales recibidos por una muestra de trabajadores empleados en los ingenios, en las fincas de los proveedores y en los trapiches.

Esta información es tomada a partir de la encuesta Ingresos y Desempleos del autor para 78 viviendas en la población del Bolo en 1965. El ingreso semanal es el realmente recibido en la última semana de noviembre de 1965. El nivel de desempleo se tabula aquí como "semanas sin empleo en el año anterior" (aunque parece que se informa por debajo de lo real). Aquí el "desempleo" se refiere al periodo en que no se gana salario. Incluye aquellos periodos durante los cuales el trabajador continúa en un puesto, pero por un número de razones tiene unas "vacaciones" forzadas sin pago. Se ha combinado la información de todos los hombres que trabajan en los campos de proveedores y de trapiches durante el tiempo de la encuesta, aproximadamente el 60% de los cuales estaba empleado a través de contratistas laborales.

La mediana del ingreso para todas las categorías de trabajadores es consistentemente menor en las fincas de proveedores y trapiches que en los ingenios. La diferencia salarial varía de los \$30.00 semanales más pagados al trabajador medio por cosecha del ingenio que a su contraparte en las fincas del proveedor, hasta los \$84.00 mensuales de diferencia para los operadores de equipo en los dos sectores. En electo, es muy poca la coincidencia en los salarios entre estos dos sectores. Los salarios más altos en la muestra total de proveedores y trapiches son solamente un poco más grandes que el salario más bajo en los ingenios.

Existe aún una mayor disparidad entre los trabajadores de los ingenios y aquellos empleados en las fincas de los proveedores y los trapiches en términos del periodo total

CUADRO 6

INGRESO Y DESEMPLEO EN LAS CENTRALES EN LOS TRAPICHES Y EN LAS FINCAS DE LOS PROVEEDORES (PESOS)

	Ingreso Semanal (Pesos)					Semanas Desempleadas en Año Anterior				
	No. de Casos	Total	Prome-dio	Rango	Media-na	Total	Prome-dio	Rango	Media-na	
<b>Corteros y Cargueros</b>										
-Ingenios	21	3.171	151	110-170	150	84	4	0-12	3	
-Trapiches, Proveedores y Contratistas Laborales	13	1.560	120	90-150	120	133	10.23	14-18	12	
<b>Trabajadores de Campo en General</b>										
-Ingenios	9	1.349	149.88	147-154	147	40	4.44	0-12	4	
-Trapiches, Proveedores y Contratistas Laborales	20	1.932	96.60	84-120	95.5	203	10.15	0-30	11	
<b>Mayordomos, Operadores de Equipo y Otros</b>										
-Ingenios	17	3.381	198.88	154-250	200	23	1.35	0-5	0	
-Trapiches, Proveedores y Contratistas Laborales	8	935	116.87	84-170	116	44	5.50	0-15	6	
<b>Trabajadores de Fábrica</b>										
-Ingenios	7	1.379	197	160-220	200	12	1.71	0-4	2	

que se pasa desempleado durante el año. Mientras que los cosecheros y trabajadores de campo en general de los ingenios reportan un promedio de aproximadamente cuatro semanas por años sin empleo, sus contrapartes en las fincas de proveedores y trapiches promedian cerca de 10.5 semanas al año. Si los trabajadores de campo "permanentes" en los trapiches y las fincas de proveedores se excluyeran de esta muestra, la disparidad sería aún mucho mayor.

Las fincas de proveedores y trapiches operan en condiciones de explotación de los trabajadores. Para esto requieren la asistencia de contratistas y unos cuantos trabajadores "fieles". Un anciano que había trabajado en los campos de caña de los proveedores y los trapiches y en los ingenios durante más de 20 años y quien trabajaba ahora para diferentes contratistas mostró claramente su sentir. El entendía que los contratistas sólo podían existir con el apoyo e instigación de los dueños de fincas y de los mayordomos, además de las condiciones que permiten a los contratistas encontrar un número suficiente de trabajadores. Sin embargo, él proyectaba sus frustraciones más intensas sobre la persona del contratista laboral. De los labios de éste, en términos generales buen hombre, vino el siguiente comentario sobre los contratistas.

"Pues bien, el contratista junta digamos diez hombres y les ofrece cierta cantidad por cada trabajo. Es posible que corresponda a la mitad del precio que él ha recibido. El no corre ningún riesgo, usted recibe la plata cuando haya terminado su parte de la parcela. Siempre dicen: Eso es todo lo que recibí por el trabajo. Estoy perdiendo plata".

No tiene alguna responsabilidad con las personas que trabajan para él. Pero la gente tiene que aceptar el trabajo aunque solamente se ganen \$10.00 al día por 10 o 12 horas de trabajo; aunque no les pague ni el dominical, ni reciban vacaciones o subsidio familiar ni nada. Aunque no haya absolutamente ningún pago de prestaciones sociales y cuando ellos están enfermos o tienen algún accidente se las tienen que arreglar por sí mismos. Tienen que aceptar la oferta del contratista pues de lo contrario, otro la va a aceptar. Ellos no tienen dinero, los hijos y la mujer tienen hambre, no pueden conseguir crédito y no hay más trabajo. Siempre hay suficiente gente para aceptar el precio del contratista. Estos contratistas son la gente más despreciable y degradada sobre la faz de la tierra. Son sacados del desperdicio humano, parásitos, asesinos y gente que se alimentan con la miseria de los demás".

Esta reacción es por cierto una de las razones por las cuales los contratistas se están conviniendo en el vehículo favorito de la política laboral de muchos de los proveedores y de los trapiches. No solamente sirven para frustrar el sindicalismo, desviar los pagos de prestaciones sociales y proveer un salario más bajo, sino que también actúan como amortiguadores absorbiendo las frustraciones y hostilidades que de otra manera los trabajadores dirigirían hacia los dueños mismos de las fincas y los trapiches.

## NOTAS

1. Ocasionalmente aquellos trabajadores que exhiben particular capacidad de liderazgo sindical pueden ascender a posiciones administrativas intermedias, a partir de lo cual abandonan el sindicato. La compra de tales trabajadores no es una práctica infrecuente.
2. El Código Sustantivo del trabajo no está paginado. Todos los artículos aquí mencionados se encuentran en forma de serie, ordenados de acuerdo al número del artículo y sub cláusula.
3. Los pagos de seguridad social no se incluyen en las tarifas básicas y constituyen un valor adicional pagado de cerca del 40 por ciento por encima del salario básico.
4. También están los ingenios Carmelita, Pichichí y Balsilla, los cuales tienen sindicatos nominales e independientes para una pequeña parte de sus trabajadores,
5. Los porcentajes reales permanecieron relativamente estables, a pesar de algunos incrementos, hasta 1964. En la medida en que las utilidades se calculan sobre la base del ingreso obtenido, y los pagos salariales ascendieron agudamente en esos años, los costos absolutos involucrados en pagos de seguridad social crecieron sustancialmente. Finalmente, debe recalcar que las cifras aquí presentadas son promedios. Los ingenios menos capitalizados pagan significativamente menos, mientras que los más grandes pagan algo más que esos promedios.
6. Aunque se carece de desagregación de los costos de los pagos totales de seguridad social para el Ingenio Cóndor, éstos parecen ser similares a los de Manuelita. En 1963 el Ingenio Cóndor calculó el salario promedio diario para todos sus trabajadores en 18 pesos, pero los pagos de seguridad social y todas las demás contribuciones a las prestaciones de los trabajadores costaron 12 pesos adicionales por persona al día (cerca del 67 por ciento sobre el salario promedio). Esto permaneció relativamente estable en 1964-1965.
7. Es preciso plantear dos puntos adicionales. Primero, es necesario recalcar de nuevo que las cifras de desempleo parecen menores que los datos más subjetivos obtenidos a partir de extensas discusiones con informantes y en la observación participante en general. Este parece ser particularmente cierto para los trabajadores cosecheros de los ingenios. Segundo, el nivel de empleo no es sinónimo de la estabilidad laboral. En muchos casos, por fuera de los ingenios, un registro de 40 a 48 semanas de empleo al año significa empleos en varias haciendas. Esto es casi siempre cierto para aquellos empleados por contratistas.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALEXANDER. Robert J, "Organized Labor in Latin America", New York, Free Press. 1965.
- DELGADO, Alvaro. "Cuando se acercan nuevas batallas obreras". Documentos Políticos, pp, 1-8. Bogotá, 1964.
- DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO  
Convención Colectiva de Trabajo, Ingenio San Carlos. Derecho Colectivo de Trabajo 1:17-21, 1964.
- Convención Colectiva de Trabajo, Ingenio del Cauca. Derecho Colectivo de Trabajo 6: 2-5, 1965a.
- Convención Colectiva de Trabajo, San Antonio de Quintana. Derecho Colectivo Trabajo, 13: 2-5. 1965b.
- FADUL. Miguel y Peñalosa, Enrique. "La Industria Azucarera en la Economía Colombiana", Cali, Colombia, ASOCAÑA.
- HERRERA, Maceliano "Respuesta a un Cuestionario", Mimeo, Cali, Fedetav, 1964.
- IZQUIERDO, V. "Caña, Trapiches y Panela: en Cauca, Valle. Caldas" Cali. Colombia, ASOCAÑA, 1964.
- MANUELITA. S.A. "Manuelita, una Industria Centenaria 1864-1964". Manuelita, Palmira, Colombia. 1964.
- MONTAÑA C., Diego, "Colombia, País Formal y País Real", Buenos Aires, Editorial Platina. 1963.
- POBLÉTE T., Moisés y Burnett. Ben "The Rise of the Latin American Labor Movement". New York, Bookman Associates, 1960.

\*\*\*