

La vida está en otra parte: de la parcela a la empresa. Transformaciones en la cultura del trabajo en una población étnica negra en Colombia.

Rosa Emilia Bermúdez Rico.

Cita:

Rosa Emilia Bermúdez Rico (2007). *La vida está en otra parte: de la parcela a la empresa. Transformaciones en la cultura del trabajo en una población étnica negra en Colombia. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-066/1365>

La vida está en otra parte: De la parcela a la empresa¹

Rosa Emilia Bermúdez Rico²

Resumen

Esta ponencia explora los cambios y las transformaciones que se presentan en una población étnica a partir de la instalación de un parque industrial en el entorno de su territorio ancestral. Se describe la transformación de un sistema de vida fundamentado en la producción de pequeñas parcelas agropecuarias y de la vida comunitaria que se confronta a partir de la inserción en el empleo industrial en el marco de los regímenes laborales flexibilizados de un amplio porcentaje de la población. En el contexto de este proceso de cambio se señalan las consecuencias de las nuevas condiciones productivas sobre el mundo laboral y se identifican aspectos relevantes en torno al tipo de conflictos y ajustes entre los distintos valores y prácticas relacionadas con el trabajo. Se analizan los modelos de gestión de la producción y de la mano de obra, implementados por las empresas, así como las prácticas y creencias asociadas con el trabajo de los grupos étnicos locales. En este recorrido se hará énfasis en los cambios en la cultura laboral que se están presentando en los contextos productivos actuales.

1. Introducción.

En las últimas décadas en Colombia, al igual que en el resto de los países de América Latina, se presentan, de manera generalizada, procesos de reestructuración productiva y cambio tecnológico en la industria manufacturera. Para el caso colombiano, estos procesos se intensificaron en el contexto de la apertura económica decretada por el gobierno en el año 1991. Estos procesos de reestructuración empresarial se desarrollan bajo diversas modalidades y estrategias implicando un proceso complejo de movilidad de capitales, en los que se instalan nuevos procesos productivos, se establecen alianzas y fusiones de empresas, lo que en su conjunto representó una importante transformación y ha significado la configuración de nuevos contextos productivos en la región. Para el caso de las empresas ubicadas en la región del sur occidente de Colombia, resulta pertinente la descripción propuesta por Urrea y Mejía (2000), en la que se detallan algunas de sus singularidades que cobran importancia para nuestro análisis:

¹ Los resultados aquí presentados hacen parte de la investigación “*Culturas laborales emergentes en nuevos contextos productivos. Impactos culturales de la Ley Páez 1996-2006*”, financiado por la Universidad Icesi y ejecutado por el Centro Interdisciplinario de Estudios Jurídicos y Sociales CIES, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Cali-Colombia.

² Magíster en Sociología, profesora e investigadora de la Universidad Icesi, Cali-Colombia.

Los cambios en las organizaciones empresariales (de bienes y servicios) aunque no se den al mismo tiempo en todas ellas, pero terminan conjugándose bajo modalidades diversas: traspasos de propiedad a través de la compra, fusiones o integración de una empresa con otra, modificaciones en la estructura organizativa y en el sistema de toma de decisiones (...), cierre de plantas y apertura de otras, o desmonte de procesos productivos y puesta en marcha de otros procesos (productivos o distributivos), relocalización de la inversión productiva y de distribución respecto al sitio de origen, en el mismo país o en otros, deslocalización de procesos productivos bajo modalidades de subcontratación que signifiquen modificaciones importantes en las líneas de producción de bienes y servicios, en áreas cercanas o distantes, en el mismo país u otros países. (Urrea y Mejía, 2000:154)

Estas transformaciones están asociadas con nuevas lógicas de localización del capital internacional, expresadas en las estrategias de competitividad y en el establecimiento de nuevos referentes para la ubicación de los procesos productivos. Los procesos de reconversión productiva y las altas tasas de desempleo aparecen como características importantes del mundo laboral contemporáneo y están estrechamente relacionadas con las condiciones laborales del capitalismo flexible. Sus consecuencias y procesos correlativos han suscitado un debate académico en torno al lugar del trabajo en la sociedad actual, sus implicaciones y perspectivas. Este debate ha centrado su atención en las nuevas formas que ha adquirido el trabajo en la actualidad: generalización de trabajos precarios, flexibles e informales; procesos de contratación que tienden a la eliminación paulatina de la seguridad social y protección del trabajador (a) – y su familia –; trabajos caracterizados por la incertidumbre y su proyección sólo en el corto plazo³.

El proceso de reestructuración productiva y de reconversión industrial desarrollado en la región también ha significado la configuración de nuevos escenarios productivos – escenarios productivos globalizados – y nuevas experiencias

³ Véase, entre otros, Jeremy Rifkin. El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo, Barcelona, Paidós, 1996; también Richard Sennett. La corrosión del carácter, Barcelona, Anagrama, 2000. Ulrich Beck, Un nuevo mundo feliz, Paidós, Barcelona, 2000. L. Boltanski y E. Chiapello, El Nuevo espíritu del capitalismo, Madrid, Akal, 2002. Robert Castel, La metamorfosis de la cuestión social. Buenos Aires, Paidós, 1997.

transnacionales de industrialización constituyendo zonas industriales especiales donde convergen nuevas formas de organización del trabajo y donde se construyen procesos renovados de encuentro y diferenciación; se establecen jerarquías que se corresponden con las lógicas de poder y desigualdad que cobran importancia en los contextos en los que se desarrollan las dinámicas productivas. Estos procesos constituyen un punto de partida interesante y aportan nuevos elementos al debate central en torno al carácter de los procesos de cambio en el mundo laboral y las implicaciones de estos procesos en la estructuración de la vida social contemporánea⁴.

En esta perspectiva este texto tiene como propósito describir y analizar los procesos de cambio –y continuidad- en el sistema de vida y en la cultura del trabajo que se presentan en la población negra habitante del corregimiento de La Arrobleda, a partir de la instalación de un complejo industrial en este territorio ancestral de los negros en el norte del departamento del Cauca, Colombia. Los habitantes de La Arrobleda son descendientes de los esclavos negros africanos, que al huir de las grandes haciendas conformaron palenques.

Las ideas aquí expuestas se fundamentan en las observaciones de campo y en las entrevistas realizadas a pobladores del corregimiento de La Arrobleda, realizadas durante el desarrollo de la investigación, entre los años 2006 y 2007. También se retoman las percepciones e información recabada en el marco de un proceso de intervención desarrollado por la Corporación de estudios interdisciplinarios y asesoría técnica -CETEC-, durante los años 1993-1996, y en el cual tuve oportunidad de participar como coordinadora general. Es decir, se trata de un trabajo de carácter etnográfico y de alcance exploratorio.

2. La población negra en el norte del Cauca y la configuración de una unidad étnico-territorial

⁴ Para una perspectiva diferente sobre los efectos de la tecnología en el mercado laboral, cf. Martín Carnoy, *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid, Alianza, 2001. Una exposición general de la discusión sobre éstas y otras cuestiones relacionadas, puede encontrarse en Julio César Neffa, “Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo”, en Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (comps.), *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires, Clacso, 2001. En línea en <http://www.clacso.org/wwwclacso/espanol/html/libros/neffa/neffa.html>. Para el examen del significado del trabajo en la sociedad moderna y de la relación entre trabajo e identidad, cf. Dominique Méda, *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona, Gedisa, 1998 y Vania Salles, “El trabajo, el no trabajo: un ejercicio teórico-analítico preliminar desde la sociología de la cultura”, en Enrique de la Garza Toledo (comp.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires, Clacso, 1999. En línea en <http://www.clacso.org/wwwclacso/espanol/html/libros/garza1/lgrupo1.html>.

Los habitantes de La Arboleda son parte de los pueblos del norte del Cauca. Su configuración es el resultado de un proceso histórico y diverso de poblamiento étnico-racial y espacial, a través del cual se constituye esta zona como una unidad étnica-territorial. Durante la Colonia, la mayor parte de la población esclava del país se concentró en la Provincia del Cauca, siendo el norte de esta región el centro de esta concentración. Las familias Arboleda y Mosquera concentran la propiedad de la tierra en grandes haciendas y, con ella, la propiedad de los negros esclavos africanos principal fuerza de trabajo de la época. Entrado el siglo XVIII, la alta concentración de la propiedad de la tierra se expresa en las cuatro haciendas típicas de la región: Japio, Quilichao, Quintero y La Bolsa. La primera de éstas, es de propiedad de la Compañía de Jesús y las tres últimas de la familia Arboleda. Estos latifundios basaban su economía en la explotación de minas de oro. Hacia fines de este siglo XVIII aparece con mayor claridad la presencia y ascenso de un campesinado libre integrado por mulatos y mestizos y una presencia de cimarronismo⁵ que se asentaron en los linderos de las haciendas y establecieron una economía tabacalera y cultivos de pan coger para garantizar la subsistencia de esta población (Aprile, 1994:23). A mediados del siglo XIX, la división étnica de ocupación del espacio se corresponde con una marcada diferencia en el régimen de propiedad prevaleciente, tal como ha sido señalado por Jacques Aprile:

Una amplia zona de estancias, rocerías y pequeñas haciendas de trapiches de “vecinos libres de todos los colores”, propietarios unos, agregados y arrendatarios otros; siguiendo el pie de monte desde Quilichao hasta Caloto, incluye la población de estas dos localidades, con un poblamiento esencialmente mestizo, indio, mulato y zambo según la terminología entonces empleada.

El núcleo de las estancias y minifundios negros de los “montes oscuros”, hábitats rurales ilegales y clandestinos concentrados, conformando numerosos enclaves en las zonas anegadizas y selváticas de los dos latifundios y las madres viejas

⁵En un memorial presentado por el hacendado Julián de Arboleda, el 6 de marzo de 1789, se ilustra la forma como operaba el cimarronismo a finales del siglo XVIII: “...Y ahora han entrado los negros esclavos, de la cuadrilla de Serrogordo pertenecientes al Monasterio de la Carmelitas descalzas de la Ciudad de Popayán, que mantienen en el sitio que llaman de Cocorocó con labranzas que allí hacen para el sustento de dicha cuadrilla y estos negros han abierto en la referidas tierras de Calayas desde el último platanar que tuvieron los señores Tovares hasta la sabaneta que llaman de Nudillas un callejón de montes de dichas tierras y porque este hecho es un innegable e injurioso despojo... han plantado sus labranzas de maíces en los montes nombrados de Obando y si saben que estos son propios de la “Hacienda de La Bolsa...” (ACC, Fondo Arboleda, signatura 533), citado por Jacques Aprile, 1994: 26

del Río Cauca. Son “posesiones”, “colonias” y “comuneros”, con predominio de los cultivos de pancoger, maíz, plátano, cacao, crianza de aves de corral y marranos.

En la parte sur de la comarca, las tres haciendas tradicionales payanesas rodean las estancias de colonos.

Esta configuración étnica espacial que caracteriza el norte del Cauca adquiere importancia en el análisis que nos proponemos realizar. Si los pueblos negros de esta zona son el resultado de un proceso histórico de resistencia a la esclavitud, al trabajo forzado de la hacienda-minera y de una lucha frontal por la posesión de la tierra y la subsistencia en medio de las guerras de la segunda mitad del siglo XIX, tendríamos que reconocer que estos asentamientos poblacionales en el norte del Cauca tienen una historia en común, en la que se definen a sí mismos como pueblo, con un pasado compartido que sugiere una identidad social.

Esta experiencia histórica de los pueblos negros del norte del Cauca, desde la Colonia hasta el siglo XX, da cuenta de la configuración de identidades sociales y de la construcción de subjetividades que se establecen en referencia a este pasado compartido en el que se establece una matriz cultural común, lo que nos permite aludir a la noción de pueblo, en el sentido de la configuración de nacionalidad, de identidad cultural y simbólica. Este proceso simbólico de definición colectiva y de construcción identitaria ha estado signado por la producción de significados acumulados socialmente, mediados por la posesión ancestral de la tierra y por su condición de campesinos propietarios de pequeñas parcelas. Es precisamente esta identidad étnico-social la que sugerimos se confronta con la instalación de los parques industriales en esta zona. Es esta referencia a un pasado compartido la que se enfrenta a un proceso de redefinición que se presenta cuando una parte de la población se inserta laboralmente en los procesos productivos industriales que se desarrollan en las inmediaciones del territorio. En este proceso se transforma la percepción del entorno y se modifican de manera significativa los estilos de vida en esta comunidad. Proceso de transformación en el que cobra importancia los significados acumulados, ya que entran a definir, en gran medida, el lugar que se ocupa en la jerarquía social y de poder. Este proceso de interpelación identitaria permite una exploración acerca de la construcción social de subjetividad a través de la idea de una construcción social de significados, en este caso de carácter histórico que se ponen en juego en esta coyuntura, que influye de manera diversa los procesos de dar –o construir- sentido, en los que permanecen y también se transforman las prácticas sociales.

3. Procesos locales de proletarización y escenarios laborales globalizados.

La promulgación de la Ley 218 de 1995⁶, mediante la cual se establecen medidas de exención tributaria para las empresas que se ubiquen en los municipios del norte del Cauca⁷ y la apertura económica decretada por el gobierno nacional en el año de 1991, definen las condiciones legales para hacer posible esta nueva zona industrial. Los efectos simultáneos y dinámicos de estas dos medidas legislativas explican, en gran medida, su estructuración y la singularidad de los procesos productivos que allí se desarrollan, así como también definen las particularidades de gestión de la mano de obra por parte de las empresas. Es decir estamos hablando de una configuración industrial regional en el contexto de los procesos de internacionalización de la economía actual, tras los procesos de reestructuración productiva desarrollados por las empresas durante la década del 90.

Entre 1996 y 1999 se realizaron significativas inversiones en sectores estratégicos para el despegue industrial: transporte y almacenamiento, electricidad, gas y agua, finanzas, comercio. Estas inversiones son realizadas por el Estado y tienen por finalidad garantizar las condiciones básicas para el despegue industrial esperado. Para 1998, la mayor participación por actividad económica se presenta en el sector de producción y comercialización de alimentos, en segundo lugar está la imprenta y la industria papelería y, en tercer lugar, la industria química, plásticos y derivados (Colina, 2000:95). Hasta finales del año 2001, 489 empresas habían solicitado

⁶ Entre los beneficios tributarios y financieros contenidos en la Ley 218/95 se encuentran: exención entre el 25 y 100% del impuesto de renta y complementarios a las nuevas empresas que se instalen en la zona y también a las empresas preexistentes al 21 de junio de 1994 que demuestren incrementos sustanciales en la generación de empleo; exención de aranceles para las importaciones de maquinaria, materias primas y repuestos; creación de líneas de crédito con períodos de gracia y subsidios, destinadas a cofinanciar el capital de trabajo y los activos fijos, y también crédito fiscal del 15% de la inversión en el período improductivo. Las exenciones se otorgan a las empresas que cumplan alguno de los siguientes requisitos: las empresas nuevas; las que demuestren un incremento en capacidad productiva de por lo menos un 30%; y las que, preexistiendo al fenómeno natural y por causa de este hayan disminuido sus ingresos reales en un mínimo de 40%. Estas exenciones se otorgarán durante 10 años de acuerdo con los siguientes porcentajes y periodos: el 100% para las empresas preestablecidas o nuevas que se establezcan entre junio de 1994 y junio de 1999, el 50% para las que se instalen entre junio de 1999 y junio del año 2001, y el 25% para las que se establezcan entre junio del año 2001 y junio del año 2003. Véase Ley 218 de 1995.

⁷ El norte del Cauca está conformado por los municipios de Santander de Quilichao, segunda ciudad en importancia del Departamento de Cauca, el municipio de Villarrica -declarado como tal en 1998-, el municipio de Puerto Tejada y el municipio de Caloto, además están los municipios de Padilla, Corinto y Miranda. Esta zona presenta características especiales: un terreno plano de fácil acceso, la carretera Panamericana atraviesa la mayoría de estos municipios estableciendo una ágil comunicación con el departamento del Valle del Cauca y, de esta forma, los acerca al aeropuerto de Cali y Popayán, pero quizás más importante aún los comunica con el Puerto de Buenaventura, y así con el comercio internacional.

reconocimiento para acceder a los estímulos fiscales de la Ley Páez, de estas 285 (el 58.3%) eran empresas nuevas, con renovación vigente al año 2001(Comfacauca, s.f.:6). Esta dinámica de inversión en la zona pone de manifiesto el significativo flujo de capitales atraído por los beneficios tributarios y financieros de la Ley Páez, durante su primer quinquenio de vigencia. El norte del departamento del Cauca concentra el 68% del total de empresas Páez, 195 empresas, lo que se explica tanto por las condiciones favorables de transporte de insumos y comercialización de productos como por la procedencia de los capitales de empresas asociadas con las dinámicas productivas históricas ubicadas en el Departamento del Valle (Comfacauca, s.f.:10).

Para el año 2005, se había generado 3.149 empleos directos en la zona. Santander de Quilichao es el municipio con mayor participación del departamento del Cauca, con el 30% de las personas, Puerto Tejada participa con el 20% de los trabajadores y el 15% tiene como lugar de residencia Cali. El 87.1% del total de empleos directos generados están en el área de producción, en tanto el 8.2% en la administración y tan sólo el 4.6% corresponde a cargos directivos. Cali aporta el 84.2% de las personas que ocupan cargos directivos.⁸ Es importante advertir que el más alto porcentaje de empleos generados tienen el carácter de temporales y son agenciados por empresas de intermediación del empleo, lo que explica el bajo porcentaje de empleos directos señalado.

En algunos aspectos se puede sugerir que a partir promulgación de la Ley Páez y el montaje de las empresas, los habitantes de los municipios del norte del Cauca, tradicionalmente campesinos propietarios de pequeñas parcelas agropecuarias y de subsistencia, han vivido un proceso acelerado de proletarización. Este proceso tiene coincidencias con la proletarización acontecida en la primera mitad del siglo XX, caracterizada por los flujos migratorios de una masa de población campesina y suburbana, que llegan a la ciudad en búsqueda de empleo y configuran estilos de vida urbana. Sin embargo, en este caso estamos presenciando procesos de proletarización que acontecen dentro del territorio, no es la población la que se moviliza en búsqueda de empleo sino las empresas las que se instalan en el espacio rural, siendo éste uno de los rasgos distintivos de esta oleada de industrialización. No son los individuos que al

⁸ Cámara de Comercio del Cauca, *Investigación Región Páez*, Popayán, 2005.

migrar en búsqueda de empleo se hacen sujetos sociales obreros sino que son las empresas las que se instalan en un territorio y transforman el entorno en su conjunto⁹.

El norte del Cauca, a partir de la Ley Páez, se ha visto como un punto ideal de crecimiento y desarrollo para las empresas nacionales e internacionales. De allí que la inserción a la reciente dinámica de industrialización que se presenta en esta zona, se encuentra mediada por los procesos de construcción de identidad étnica, territorial y de formas de organización social. Esta población afrodescendiente, ha tenido a partir de la Constitución de 1991, un ambiguo proceso de reconocimiento como comunidad étnica, aunque su proceso de organización étnico-social sigue siendo débil, lo que ha facilitado su inserción al proceso de proletarización motivada por la búsqueda de oportunidades individuales de ascenso social¹⁰.

La conformación de “parques industriales” en diversos municipios del norte del Cauca, en los que predominan empresas que implementan tecnologías estándar en la producción, ha dando lugar a una serie de transformaciones relacionadas con los conflictos y ajustes que emergen y se desarrollan por el cruce entre distintas culturas laborales. Este proceso de transformación productiva de la región tiene como rasgo distintivo la intensa proletarización de las actuales generaciones de jóvenes negros, hombres y mujeres, hijos de campesinos afro descendientes – pequeños parceleros – asentados en estas tierras desde hace siglos. Es este grupo de jóvenes trabajadores donde se concentra el proceso de cambio social y cultural que está en desarrollo, son ellos quienes agencian el punto de quiebre entre un pasado que ya no es alternativa para muchos y un presente en el que se les demanda la adquisición de habilidades y competencias que les permitan mantener su nueva condición de asalariados industriales.

En síntesis, se trata de proceso mediante el cual se configura escenarios laborales complejos que articulan de manera diversa múltiples dimensiones en juego: las identidades étnicas, las culturas laborales, los procesos productivos y la

⁹ En búsqueda del trabajo barato ha sido llamado el proceso similar para el caso de la frontera de México en el contexto de los Tratados de Libre Comercio, Nafta y en la instalación de las maquilas allí.

¹⁰ La Constitución Nacional de 1991 reconoció el carácter multicultural y pluriétnico del Estado colombiano. La Ley 70 de 1993, en desarrollo de postulado estableció el reconocimiento de los Territorios Colectivos de las comunidades Negras en Colombia en aquellos espacios habitados ancestralmente por ellas y la conformación de Consejos Comunitarios como su autoridad, haciendo referencia al Pacífico colombiano, principalmente. Sin embargo, en el caso de las comunidades negras que habitan en el norte del Cauca este proceso aún no se ha dado, por la débil organización y por la ambigüedad en la Ley para reconocer estos derechos en áreas distintas al Pacífico que presentan iguales circunstancias

organización del trabajo, las condiciones laborales, mediante las cuales se establecen formas específicas de articulación de lo local con lo global.

4. “Con la llegada de las empresas nos cambio la vida”

En el año 1997, se inició la construcción del parque industrial de Caucadesa y de las instalaciones de otras empresas ubicadas también en el corregimiento pero por fuera del área del parque. La instalación de un conjunto de empresas en el Corregimiento de La Arrobleda cogió por sorpresa a sus habitantes. La construcción de este parque industrial, con 55.000 metros cuadrados de área, en las inmediaciones de sus parcelas se hizo sin ningún proceso de concertación tampoco hubo información previa. “Las empresas llegaron, parecían elefantes grandes, con sus vidrios y construcciones inmensas, la sombra nos llegó con ellas”¹¹.

En la vereda La Arrobleda dos empresas resultan ser las más significativas. La primera, Agropecuaria Latinoamericana, esta empresa tiene una planta de concentrados para alimento animal y un inmenso galpón para la producción y distribución de huevos, es una empresa de capital nacional y sus instalaciones principales están ubicadas en la ciudad de Bucaramanga, al norte del país, tiene registrada en el mercado la marca: “Huevos Kikes”. La otra empresa, Genfar de Colombia, especializada en la producción de farmacéuticos genéricos, también de capital nacional sus propietarios son oriundos del departamento del Tolima, sus oficinas principales se encuentran en Bogotá. La planta construida en La Arrobleda es considerada como una de las tres mejores en América Latina. Utiliza tecnología de punta de alto nivel de eficiencia, con equipos automatizados y altamente seguros. Esta empresa abastece el mercado latinoamericano, principalmente a los países de la cuenca del Pacífico.

A inicios de la década del 90, viven en vereda La Arrobleda aproximadamente mil personas -100 viviendas con un promedio de entre 8 y 12 personas por vivienda. Cada familia dispone de una pequeña parcela en la que tiene algunos cultivos de piña, yuca, frutales, plátano y algunas hortalizas. También, se dispone de una pequeña área que se dedica para la producción de especies menores: gallinas, cerdos y en muy pocos casos estanques para el cultivo de peces. Para este momento la descomposición de la finca tradicional cafetera, con cultivos de cacao, plátano y diversos frutales ya

¹¹ Entrevista a poblador de la vereda La Arrobleda, realizada en octubre de 2006.

había ocurrido y sólo quedan sus vestigios. No obstante, los pobladores siguen remitiendo a la finca tradicional como el modelo productivo no sólo como recuerdo, ilusión y añoranza sino como el sistema que desapareció lentamente por múltiples razones y que ahora ha sido sustituido por las empresas, como aparece en el fragmento de una de las entrevistas con agricultores:

“Esto era sólo café, eran fincas cafeteras, pero cambio el clima y el café fue desapareciendo, fueron talando los palos para sembrar caña porque los ingenios necesitaban el suelo limpio y aparecieron los lotes para alquilar y luego se los vendieron, después llegó la broca y acabo de terminar con el último poquito que quedaba de café y ahora vinieron las empresas, hicieron ese parque acá, hicieron la panamericana ampliada y algunos tuvieron la suerte que han conseguido empleo y otros nada”¹².

En la actualidad, las familias que residen en La Arrobleda conservan algunas de sus prácticas de producción agropecuaria, mantienen cultivos de piña, yuca y maíz, en lotes dispersos en distintas partes de la vereda, la mayoría de su propiedad y otros alquilados. También conservan una pequeña área alrededor de la casa donde mantienen frutales, hortalizas y especies menores. No obstante enfrentan muchas dificultades de diverso tipo: climáticas, en el manejo de las plagas en los cultivos que se han acrecentado y hacen más costosa la producción por la compra de venenos e insumos para controlarlos, la poca tierra que les queda disponible, en gran parte debido al acecho del monocultivo de caña de azúcar por parte de los ingenios y la débil organización de su comunidad. Estas situaciones hacen que sea cada vez más difícil sostener sus cultivos. Para ellos, la mayor dificultad para la producción agropecuaria es la ausencia de capital de trabajo, agravada por la imposibilidad de acceder a un crédito bancario para financiar la producción. *“Hasta el año pasado estuvimos trabajando sin codeudor, este año la ley es que todo crédito debe llevar codeudor y el codeudor tiene que ser joven y para uno conseguir un joven que tenga título de propiedad de algo, es muy complicado”*¹³

En estas circunstancias el trabajo en las parcelas es poco atractivo, los riesgos en la producción son muchos, los ingresos son siempre inciertos. Los pobladores expresan que les gusta mucho el campo, pero que *“no se puede producir, no se puede vivir del campo y es necesario buscar otras opciones”*. En este contexto, la alternativa de emplearse en las fábricas resulta ser bastante atractiva para los jóvenes.

¹² Entrevista a poblador de la Arrobleda, realizada en febrero de 2007.

¹³ Entrevista a poblador de la Arrobleda, realizada en febrero de 2007.

Adicionalmente, la inserción laboral en las empresas está limitada sólo para personas jóvenes, las empresas no reciben personas mayores de 30 años. Al finalizar los estudios de secundaria y obtener el título de bachiller, de inmediato se pasa la hoja de vida a las empresas de temporales y se entra en la lista de espera para ser llamado a presentar las entrevistas y los exámenes. Con este proceso inicial los aspirantes logran el reconocimiento de “empleabilidad”, lo que no significa que obtengan un empleo de manera inmediata ni que en caso de ser llamados a trabajar, se tenga trabajo asegurado. La condición de trabajador temporal puede durar años, no inferior a 3 años. En la mayoría de los casos, entre 4 y 5 años, se trabaja bajo esta condición.

“Cuando uno está temporal el salario es más bajo, a nosotros nos sacaban cada vez que no nos necesitaban, cada que la producción bajaba, nos sacaban, cada que cometíamos errores y si sumábamos varios errores nos sacaban del todo. A los temporales casi siempre los sacan en Diciembre, pero si la producción baja los sacan ante”¹⁴.

Estas estrategias de selección y contratación impuestas por las empresas son expresión de una relación de poder desigual entre empresas y trabajadores. La normatividad laboral en Colombia facilita la intermediación de empresas de temporales para la contratación laboral, con la Ley 50 de 1990. Las empresa de servicios temporales constituyen una modalidad de trabajo en la que no existe vínculo directo entre quien se beneficia del trabajo y la persona que lo realiza, sino que se trata de un vínculo laboral indirecto¹⁵. La condición temporales representa para los trabajadores menos estabilidad, menor salario –la diferencia entre el salario de una persona fija y una temporal significa para los temporales recibir el 25% de salario-. Adicionalmente, a todos estos factores desiguales en el sistema de contratación, la condición de temporalidad ha permitido a estas empresas durante los primeros cinco años de funcionamiento “formar” una fuerza laboral bajo los parámetros de sus necesidades sin tener que asumir costos altos ni compromisos fuertes con ellos. En la práctica esta condición de temporalidad funciona como un “largo período de prueba” en el que el trabajador asume los riesgos de su desempeño laboral, sin garantías ni promesas por parte de las empresas. Tal como aparece descrito en el testimonio de una funcionaria de las empresas:

¹⁴ Entrevista a pobladora de la Arrobleda y trabajadora empresa Genfar, diciembre de 2005.

¹⁵ Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor prestada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador. Ley 50 de 1990, Artículo 71.

“No podíamos contratar gente fija o indefinida porque no conocíamos la gente de la región. Entramos a trabajar con Proservis porque era la empresa de servicios temporales que estaba en Santander de Quilichao y tenía toda la experiencia. El gerente general en Cali entendió cuáles eran las necesidades de nosotros y aceptaron las exigencias que se les imponían como empresa en la contratación del personal. Pero sólo una empresa manejando todo el empleo temporal era peligrosa porque no nos daba el nivel de calidad que estábamos exigiendo, entonces de inmediato entramos a formar parte de Acción que es otra empresa que está en el Cauca, para garantizar la calidad en el personal que se contrata y calidad en el proceso que necesitamos. (...) A los tres años de llevar aquí produciendo, que ya teníamos experiencia con la gente, con la gente que era buena, hicimos una contratación masiva de personal a término indefinido a diferencia de otras empresa de la Ley Páez”¹⁶.

De esta forma, un porcentaje significativo de esta generación de jóvenes ha ingresado como operarios y auxiliares en las empresas, se estima que por cada hogar en la vereda, actualmente se tiene una persona vinculada laboralmente con las empresas. Para el año 2006, en Genfar se encontraban 55 personas de La Arrobleda vinculadas con la empresa. Una fuerza de trabajo vinculada a través de las nuevas formas flexibles de contratación laboral, una generación en la que se presenta una ruptura significativa con su pasado en las parcelas y su sistema de vida para articularse con los nuevos y se articulan con este proceso de producción manufacturera.

4.1. El comité socio ecológico de La Arrobleda

Los pobladores de La Arrobleda conformaron el “Comité Socio ecológico” como instancia en representación de la comunidad y establecer una relación con las empresas para negociar compensaciones por los daños y perjuicios ocasionados en el territorio y a la población a partir de las actividades productivas desarrolladas por éstas. *“El comité se hizo con el fin de velar por la parte social de las comunidades negras, para mejorar la calidad de vida de las personas”*¹⁷. Aparece así, una expresión organizada de la sociedad civil en representación de intereses más generales de la comunidad, es interesante la reivindicación étnica-racial y social que se enuncia en la caracterización y finalidad del comité. Hay aquí un capital simbólico que se pone en juego que a su vez contrasta con la ausencia de una perspectiva de derechos en su actuación. Este comité constituye una de las pocas expresiones en la zona del

¹⁶ Entrevista con directivos empresariales en la vereda La Arrobleda, Mayo de 2006.

¹⁷ Entrevista con un miembro del comité socio ecológico, diciembre de 2005.

norte del Cauca de representación de intereses por parte de la población con respecto a la configuración de esta zona industrial y sus implicaciones para sus habitantes.

El comité está conformado por once integrantes, seleccionados por la Junta de Acción Comunal. El comité funciona con la personería jurídica de la Junta de Acción Comunal para agilizar trámites legales y tener mayor control de los recursos que se manejan. El comité fue reconocido por algunas de las empresas y se establecieron acuerdos de tipo económico en compensación por la “contaminación ambiental”, el caso más significativo es la relación que se estableció con Genfar. En este caso, la empresa se comprometió a garantizar una participación del 30% de la mano de obra contratada para los habitantes de la vereda. De igual forma se comprometió a entregar un aporte anual de 20 salarios mínimos para obras de infraestructura social en la vereda. Inicialmente, el comité funcionó regularmente y muchas de las personas que trabajan en Genfar en la actualidad recuerdan la importancia que tuvo el comité en su proceso de vinculación:

“Estoy vinculada desde el 12 de marzo de 2001, mi vinculación fue a través del Comité Socio-Ecológico que es un comité que se creó para hacer una integración entre las empresas y la comunidad, para cobrar lo que se llama “impacto ambiental” de las empresas hacia las veredas por la contaminación”¹⁸.

“Estoy vinculada desde el año 2001. Aquí había un grupo socio-ecológico donde se llevaban las hojas de vida que luego llevaban a Genfar. Después la empresa las enviaba a Proservis, Empresa de Servicios Temporales, y después nos vinculaban a la empresa, si pasábamos las entrevistas y los exámenes”¹⁹.

Los miembros del comité, consideran que han obtenido logros como:

*“Conseguir que la mano de obra de sean personas de la comunidad, porque podemos decir que por cada familia hay una persona trabajando en esa empresa, lo que hace que las condiciones de vida hayan cambiado; la pobreza, el hambre y el desempleo se han ido poco a poco. Otro logro ha sido que hemos ayudado en la escuela (cada año el comité financia la secundaria a 10 niños que quieran estudiar), en la construcción de ella, arreglando todo la parte de las condiciones sanitarias, algo que es muy beneficioso para la comunidad porque ahí es donde van los hijos de uno a estudiar”.*²⁰

No obstante, estas acciones promovidas por el Comité socio-ecológico han ido perdiendo fuerza en este tipo de acuerdos con la empresa, como se ilustra con la

¹⁸ Entrevista a pobladora y trabajadora de Genfar, diciembre de 2005.

¹⁹ Entrevista a pobladora de la Arroblea, diciembre de 2005.

²⁰ Entrevista N° 3, con un integrante del comité socioecológico, noviembre 2005

decisión de la empresa de colocar requisitos adicionales para vincular trabajadores, desde hace varios años, limitando cada vez las oportunidades para los habitantes de la Vereda. En los últimos años se está exigiendo mayor nivel de capacitación y tener experiencia comprobada para ser admitido como trabajador. Adicionalmente, se restringió el ingreso de familiares a la empresa. De otro lado, la empresa en la práctica cumplió de manera parcial los acuerdos establecidos. De total de trabajadores que tiene la empresa sólo el 10% son habitantes de la vereda.

5. “Trabajo en la empresa, ahora no tengo vida”

Todos los jóvenes que ingresan a la empresa son bachilleres, en algunos casos han realizado un corto curso técnico, casi siempre en el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, de entrenamiento para el trabajo. Los cargos que ocupan son: auxiliares de producción, auxiliares de empaque, auxiliares de bodega. En algunos pocos casos, tras un período de entrenamiento en la empresa se les asigna un cargo en el que se les reconoce su formación en tecnología, tal como lo describe una de las entrevistadas:

“Entré como auxiliar de aseo, luego fui auxiliar de cafetería, después auxiliar de lavandería, al tiempo me pasaron al área de producción, como auxiliar de producción, allí estuve como seis meses, luego me asignaron el cargo de auxiliar de revisión de paquetes técnicos, estuve como ocho meses y de ahí pase al puesto que tengo ahora como tecnóloga de inspección en el laboratorio de análisis”²¹.

Las jornadas de trabajo son extensas, se trabaja doce y hasta catorce horas diarias de lunes a sábado y, en muchas ocasiones les toca trabajar el día domingo también. La jornada inicia a las 7 de la mañana y en muchas ocasiones se extiende hasta las 9 ó 10 de la noche.

Las personas entrevistadas manifestaron que el trabajo en las empresas ha cambiado de manera significativa su vida. Han tenido que aprender a relacionarse con quinientos empleados, para ellos ha sido una escuela de aprendizaje en muchos sentidos. Uno de los aspectos de mayor importancia tanto para la empresa como para los trabajadores está en relación con la disciplina para el trabajo.

“A la empresa no se pueden entrar alimentos, no te puedes ausentar del sitio de trabajo, el refrigerio sólo se le permite a algunas personas que sufren de

²¹ Entrevista a pobladora de la Arrobleda y trabajadora en Genfar, diciembre de 2005.

gastritis y les dan 15 minutos. El tiempo para almorzar es de 45 minutos, se hace por turnos, a partir de las 11:45”²².

También se demanda cambios en la presentación personal, no se admite que las mujeres lleven ropa mostrando el cuerpo, blusas cortas que dejen ver el ombligo o minifaldas, ni que lleven sandalias. A los hombres se les pide que se quiten la barba y todos deben mantener las uñas limpias y cortas.

“A medida que cambia el entorno tienes que cambiar. Antes yo criaba pollos, tenía entradas pero menores a los de ahora. Ahora estoy todo el día encerrada en la fábrica. Pienso que no voy a estar allá toda la vida, voy a colocar mi propio negocio en un futuro, para colocarle atención a mi familia”²³.

Esta interiorización de la norma ha ido transformando los estilos de vida de esta población, se adquieren nuevos hábitos dados por los horarios de trabajo, el tiempo de recreación y de trabajo está ahora regulado por la extensa e intensa vida laboral en la fábrica. El valor que se otorga a asuntos fundamentales como las formas de vestir, de saludar, de hablar, de relacionarse con los otros, de estar en familia han ido siendo transformados y ganando nuevos sentidos para los jóvenes trabajadores.

Las personas que trabaja en la empresa se distingue entre los vecinos, gana prestigio entre ellos, se establece nuevas relaciones sociales en las que media la distinción en dimensiones que resultan importantes en el consumo: la escuela donde estudian los hijos, el tipo de alimentación que se puede adquirir, la seguridad en el ingreso y las posibilidades de gasto que se pueden adelantar. Las personas que trabajan en la fábrica cuentan con la seguridad social y la certidumbre que los otros padecen por su ausencia.

De otro lado, entrar a trabajar en la fábrica ha significado perder la vida social en las relaciones comunitarias que se tenían, entrar a trabajar en la fábrica ha significado perder la oportunidad de disfrutar de la luz del día y el calor del sol, perder la alegría del canto de las aves, del mundo lleno de sorpresas y creatividad que exigía el día a día en el trabajo en el campo.

6. Bibliografía

Aprile Gniset Jacques, (1994), *Los pueblos Negros Caucaños y la Fundación de Puerto Tejada*. Colección de autores vallecaucanos, Gobernación del Valle, Cali.

²² Entrevista a Arnulfo Carabalí, Enero de 2006. Realizada por Diana Valencia y Paula Cerón.

²³ Entrevista a Lida Eugenia Mejía Guzmán, diciembre de 2005. Realizada por Diana Valencia y Paula Cerón.

- Beck, Ulrich, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización* [1999]. Barcelona, Paidós, 2000.
- Bermúdez, Rosa Emilia, *Mujeres obreras y construcción de identidades sociales en Cali, 1930-1960* [2004]. Tesis de Maestría, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Universidad del Valle.
- Boltanski L. y Chiapello, E. *El Nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal, 2002.
- Cámara de Comercio Cauca, *La Ley Páez*, Popayán, 2005
- Carnoy, Martín, *El trabajo flexible en la era de la información* [2000]. Madrid, Alianza, 2001.
- Coriat, Benjamín, *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa* [1979]. Madrid, Siglo Veintiuno, 2001.
- De la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César (comps.), *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires, Clacso, 2001. En línea en <http://www.clacso.org/wwwclacso/espanol/html/libros/neffa/neffa.html>.
- De la Garza Toledo, Enrique (comp.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires, Clacso, 1999. En línea en <http://www.clacso.org/wwwclacso/espanol/html/libros/garza1/lgrupo1.html>.
- Méda, Dominique, *El trabajo. Un valor en peligro de extinción* [1995]. Barcelona, Gedisa 1998.
- _____, *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria* [2002]. Barcelona, Gedisa.
- Rifkin, Jeremy, *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era* [1994]. Barcelona, Paidós, 1996.
- Sennett, Richard, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* [1998]. Barcelona, Anagrama, 2000.
- Urrea, Fernando y Mejía, Carlos, “Culturas empresariales en Colombia”, en AAVV, *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia* [2000]. Bogotá, Colciencias y Corporación Calidad.