

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE SOCIOLOGIA**

ALEXANDER ARIAS CALERO

**FIESTA DE REYES MAGOS O LA METÁFORA EN TORNO AL
TRABAJO EN MANUELITA S.A.**

DESCRIPTORES

Rituales Populares

Relaciones de Autoridad

Niveles de Confianza

Organización del Trabajo

SANTIAGO DE CALI, SEPTIEMBRE DE 2002

**FIESTA DE REYES MAGOS O LA METÁFORA EN TORNO AL
TRABAJO EN MANUELITA S.A.**

Alexander Arias Calero

**Trabajo presentado como
requisito parcial para optar al
Titulo de SOCIOLOGO.**

**Director de Trabajo de Grado
Mario Luna Benítez.**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS
PLAN DE SOCIOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2002**

“Resulta más fácil advertir los compromisos emocionales contraídos en una familia que en una fábrica, pero la vida emocional en un contexto amplio también es una realidad.”

Sennett, Richard, *La Autoridad*, Madrid: Alianza, Pág. 11

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. CAPÍTULO I.....	12
1.1. ¿ES SÓLO ESTRUCTURAL?.....	12
1.2. LO QUE SE HA HECHO.....	13
1.3. ENFOQUE.....	18
2. CAPÍTULO II.....	21
2.1. FUNDACIÓN Y EVOLUCIÓN DE HACIENDA A INGENIO.....	21
2.2. LA FAMILIA EDER.....	23
3. CAPITULO III.....	27
3.1. HISTORIA Y PROGRAMACIÓN.....	28
3.2. LA ESCENA.....	34
3.3. METAMORFOSIS DE LA FIESTA.....	42
3.4. <i>FIESTA Y ORDEN</i>	49
3.5. <i>RELACIONES DE DISPOSICIÓN, RELACIÓN DE TRABAJO.</i>	57
3.6. <i>“DON HAROLD” EDER” (1903 – 1965)</i>	60
4. CAPÍTULO IV: SÍMBOLO Y METÁFORAS.....	63
4.1. LO ADMINISTRATIVO, LO TÉCNICO Y LO LABORAL.....	64
4.1.1. Nuevos Rumbos.....	68
4.1.2. La Nueva Generación de Trabajadores y su Contexto.....	69
4.2. LA HUELGA DEL 59.....	71
4.2.1 Entorno a la Huelga.....	77
4.3 LA MUERTE DE DON HAROLD Y SUS EFECTOS EN LA FIESTA DE REYES MAGOS Y LAS RELACIONES LABORALES.....	81
4.3.1 LA FIESTA DE REYES MAGOS.....	82
4.3.2. LAS RELACIONES LABORALES.....	84
4.3.2.1. “Bimbos” y “Gallinas”.....	88
4.3.2.2. Los Estiramientos de las Normas.....	89
CONCLUSIONES.....	92
BIBLIOGRAFIA.....	102

INTRODUCCIÓN

“En esa época había comisario y no policía para todo el pueblo y en los campos había honoris, para llevar notificación para allá. Entre 6 y 6: 30, todo niño de familia se retira. Y vea hoy, 12 de la noche y muchachos andando por ahí. Todo ha cambiado, hasta las amistades. Las amistades eran una reliquia (...) la palabra del hombre era una escritura, eso era enorme – por decir bueno -. El trabajo era de ocho horas, hacer cercos con bejucos, no había maquinaria, el trabajo era baratísimo, cuando yo empecé ganaba 30 centavos. El patrón le dejaba hacer ranchito y crianza libre (criar marranitos, gallinas, etc.) después el gobierno prohibió la crianza libre”¹

La nostalgia que expresa don Antonio Caicedo en sus palabras, como aquella que surge en las entrevistas con doña Dionisia Vda. De Marmolejo, Efraín Albornoz, Efraín Salamanca, Vicente Méndez, Enrique Aldana, Alicia Serrano, Eccehomo Ayala, Cecilio Plaza, en fin, en la de muchos trabajadores, nos podría ayudar a iniciar este trabajo, porque desde ahí empieza a tejerse una realidad muy importante. Ella sugiere remitirnos al tiempo, algo pasado con relación al presente, lo que todos los trabajadores e hijos de trabajadores recuerdan. Nostalgia que tiene que ver con el trabajo y algo más, cuando se les hacen preguntas: al contar sobre el trabajo hablan de ellos y cuando cuentan de ellos hablan del trabajo. Sus vidas están fundidas, unidas e integradas en el dúo Trabajador – Empresa.

Parte de los trabajadores de Manuelita son migrantes del Departamento del Valle y sobre todo para el corte de caña se trajeron gentes del Cauca y de Nariño.² Las expectativas con las que llegaron a Palmira y concretamente a Manuelita fueron poco a poco moldeadas, fueron entrando en un proceso institucional y organizacional de la

¹ Fragmento de la entrevista hecha a don Antonio Caicedo, hombre de 102 años, nació en 1899 en Bugalagrande y trabajó en Manuelita desde 1945 hasta 1966. don Antonio sabe leer y escribir. De padre y abuelo albañiles, todos de familia negra. Su abuelo era de Popayán.

² Gentes que se alojaron en campamentos. Que eran edificios-dormitorios extensos donde se albergaban a todos los recién llegados. Posteriormente estos iban estableciendo familias y los que ya la tenían mandaban por ellas a sus tierras de origen.

empresa, bajo el cual el mundo anterior sufrió una especie de compresión, aunque igualmente les amplió su mundo, posteriormente les fue muy difícil salir.³

En principio, el sólo hecho de trabajar en una empresa como Manuelita les proporciona cierta seguridad y estabilidad. Vivencias que se activan a través de los recuerdos: Las familias, los amigos a *don Harold Eder*, la amabilidad de él, los paisajes, pero también la Fiesta de Reyes Magos. Fiesta que recuerdan mucho los trabajadores y en las entrevistas hechas a extrabajadores y trabajadores antiguos de la empresa se puede sentir que ésta fiesta es de las máximas expresiones de identidad de los trabajadores con una época muy particular en la empresa.

La idea en este texto es hacer una descripción de la fiesta y explorar a través de testimonios algunos aspectos que se pueden haber tejido entorno a las relaciones laborales y a su organización. Elementos como la Confianza, La Lealtad y la Autoridad, que pueden estar entrecruzados en las redes sociales y procesos sociales en Manuelita y reforzados o recreados en la fiesta de reyes magos.

Esta Fiesta, celebrada el 5 y 6 de enero hasta el año 1966 y sólo 6 de enero en los años siguientes, constituye un enlace con trabajadores, habitantes de la ciudad de Palmira, ciudad “rodeada” por ingenios azucareros, lo cual involucra un desarrollo de grupos de personas y familias que laboraron y vivieron en las casas (barrios) del Ingenio. La idea es abordar la fiesta de reyes magos en Manuelita, describirla y observar las posibles extensiones hacia los aspectos laborales y de integración de los trabajadores y los dueños. Una de las riquezas que tiene ésta organización ritual, por ejemplo, es que puede llegar a reforzar Niveles de Confianza, insumo adecuado para construir sentidos de pertenencia y cierta integración del trabajo y los ciclos vitales de los trabajadores con la cotidianidad de la empresa.

Tal vez me esté adelantando pero es sólo el deseo de entusiasmarlos, a propósito del análisis de la Fiesta de Reyes Magos. Por la importancia de volver a mirar, esta vez

³ Luhmann, Niklas, *Confianza*, en, “La complejidad social”, Cap. I, Barcelona: Antropos, 1996.

con detenimiento, un aspecto de la concepción y los discursos que sirvieron para nombrar procesos en la empresa y a través de las cuales vendieron la idea de seguridad en el tiempo. Sus antecedentes constituyen también un enlace sugerente para articular aspectos Religiosos, Sentidos Morales y Espaciales en torno a la Empresa y sus Trabajadores.

En Manuelita no sólo se festejaba si no que los niños hacían su Primera Comunión auspiciada por la empresa y también los trabajadores se casaban en la Iglesia de allí y como una larga herencia de esos tiempos pasados actualmente hay una programación anual para prestar y hacer matrimonios en la Iglesia. En ese pequeño mundo de la Empresa –Ciudad se encuentra el observador con hermanos casados con hermanos de otras familias, primos, familiares en primer o segundo y tercer grado que siguen trabajando allí.

Permítanme un símil para ampliar la importancia de la Fiesta y poner de relieve el sentido de centrarse en ella. Pensemos en una familia nuclear: papá, mamá e hijo. Ellos no sólo nacen sino que deben recordar esa fecha como un sentido más allá de la celebración, que es lo que llamamos comúnmente cumpleaños; si son esas tres personas en la casa, serán tres oportunidades al año para reafirmar lazos, sin contar las otras ocasiones como los bautismos, las primeras comuniones, los grados, etc. Ello sucede con tres personas pero Manuelita en el año 1910 tenía, por ejemplo, 500 trabajadores que era el doble de los de 1901. Igualmente el eco de esa celebración adquiere proporciones mayores en el entorno cotidiano de la Empresa. Siguiendo el ejercicio, Manuelita en la preparación de la Fiesta de Reyes Magos anualmente proponía un conjunto de acciones rituales que agrupan a todos los trabajadores, que es también la oportunidad de “reunir la Familia”, proyectarla y augurar un mejor año, es decir, la vida es mejor estando juntos y la prosperidad estando unidos.

El lector encontrará en los siguientes capítulos de este trabajo pistas sobre estos tópicos, trayendo a la mesa una investigación hecha en el Perú, entorno al Sistema Hacendatario Cuzqueño y la Descripción de una Fiesta en el Ecuador; además de algunos trabajos sobre el Sector Azucarero, tanto históricos como sociológicos, una investigación hecha en una Empresa importante del Sector Gráfico en el Valle, entre

otras. Investigaciones que nos ayudaran a un mejor acercamiento a nuestro objeto de investigación.

CAPÍTULO I

1.1. ¿ES SÓLO ESTRUCTURAL?

No podría decir que he revisado toda la literatura sobre aspectos sociológicos del Sector del Azúcar, pero diría que en su mayoría están relacionados con los análisis de la introducción de tecnología y aquellos más puntuales sobre los diferentes usos del suelo, el seguimiento histórico de acumulación de tierras y las formas de concentración de capitales. También existen trabajos encaminados a construir el análisis en la dimensión local de la creación de los Ingenios Azucareros y de las personas que con ciertas características impulsaron dichas creaciones⁴. Según los investigadores éstos procesos y actitudes serían pilares importantes en la construcción de un discurso regional entorno al sector.

Es ahí donde los estudios han centrado la mirada, es decir, su tema principal lo constituye el por qué se afecta el trabajo en condiciones de alta o baja tecnología, el impacto de la tecnología en la calidad de vida, en el empleo y el discurso filosófico aplicado a la Administración de Empresas (teoría Z japonesa, por ejemplo). Los trabajos se acercan hasta lo que han llamado Cultura Empresarial o Cultura y

⁴ José María Rojas llama a éstas personas: “Capitanes de Hacienda” en el ámbito Agrícola y después “Capitanes de Industria” en la Agroindustrial. Debido a la ampliación de sus actividades económicas. Ellos se hacen en el tiempo, no heredan tierras o capitales y sin embargo construyen empresas para elaborar azúcar. Por ello José María Rojas considera adecuado mirar la Gestión Empresarial y la Tecnológica en el proceso de conformación del Sector Azucarero. Ver, Rojas, José M. *Sobre el papel de los Empresarios en la formación del Sector Azucarero*. Cali: Cidse-Univalle. 1982. Fernando Urrea y Carlos Mejía citan: “La otra política exitosa consiste en aplicar la estrategia que Chandler denominaba capitalismo familiar empresarial (...) obró como seguro de las inversiones realizadas y como estructura capaz de asegurar el control de la gestión empresarial y de la propiedad sobre la empresa. Urrea, Fernando y Mejía, Carlos. *Innovación y Cultura de las Organizaciones en tres Regiones de Colombia*, en: “Innovación y Cultura de las Organizaciones en el Valle del Cauca”, Corporación Calidad, Bogotá: Tercer Mundo. Cp. III. 2000.

Tecnología. Aunque avanzaremos hacia otros rumbos, estas investigaciones tienen elementos interesantes para enriquecer nuestra mirada de la fiesta y apoyarían la idea de poder extendernos un poco más allá de la fiesta. Como ya adelanté en la introducción, este trabajo pretende adentrarse a un nivel sociocultural, más micro, a partir de mirar una celebración anual en Manuelita en los primeros días de enero llamado: FIESTA DE REYES MAGOS.

No deja de ser un reto el embarcarse en este tema por cuanto nos pone a hilar muy delgado. Sobre todo si estamos en el terreno de la Cultura, la Sociología del Trabajo y si estamos haciendo lectura de un evento, que aunque es propio de la tradición católica, fue celebrado por mucho tiempo en el radio de acción de un ingenio azucarero y que para mirar su historia se necesita recurrir a la memoria de trabajadores muy antiguos. De todas maneras esperamos que el lector se entusiasme, deseamos abrir el espectro del análisis de lo empresarial-tecnológico relacionado con la Producción Cultural, llámese la cotidianidad o desarrollo simbólico, propiciar una herramienta importante para mirar estos procesos sociales. Nos ayuda a reforzar esta idea el que trabajos con estas características se estén haciendo cada vez más.

La conjugación de la Historia Administrativa y los Impactos de la Globalización, por ejemplo, nos invitan a la apertura de significados para conceptos como: Lealtad, Ritualización, Paternalismo, Confianza, Pertenencia, Autoridad, etc. Noción que hacen parte del acercamiento que pretende esbozar este trabajo.

1.2. LO QUE SE HA HECHO

La orientación hacia lo Cultural que tiene este trabajo me sugiere mirar dos investigaciones interesantes. La primera es una investigación sobre el Sistema de Haciendas del Perú realizado por Roland Anrup y la segunda, una descripción de una fiesta en el Ecuador realizada por Andrés Guerrero. Debo anotar que Anrup y Guerrero son dos investigadores que han hecho sus trabajos en lo que geográficamente se llama Andes en Sudamérica, espacio del cual hacemos parte y sobre el cual las investigaciones hacen cada vez más énfasis en aspectos de la

cotidianidad y de las subjetividades, trabajos que han ido generando alternativas para su interpretación.

“(…) tratándose del pasado humano hay que estar preparados para la duda y hasta para el misterio” (Gilberto Freyre)⁵

En esa dirección encontramos el trabajo de Roland Anrup citado, que aunque está pensando en el análisis de las estructuras económicas, la forma para reconocerlas remite a la mediación de tácticas y estrategias para lograr “asegurar” (tomo esta idea como acopio de mano de obra permanente) la Hacienda. Anrup divide la estructura de la Hacienda Cuzqueña en: *Disposición Operacional* y *Disposición Potencial*. La primera se refiere a la Organización Laboral y la segunda al Control Social. Pero además Anrup nos dice que para lograr una estabilidad en estos dos elementos, el Hacendado recurre a valores morales, a integraciones familiares y a ciertas acciones protectoras en procura de obtener mano de obra.

“(…) el “poder” no es concebido como una propiedad, sino como una forma de disposición, que sus efectos son atribuidos no a “apropiación” sino a maniobras, tácticas y modos de obrar.”⁶

Las acciones de los hacendados encaminados hacia la administración de sus haciendas elaboraron un ropaje de autoridad en el cual los trabajadores depositaron cierta confianza.⁷ Llegaron los hacendados a convertirse en consejeros, padrinos de sus hijos y quienes orientaban sus esperanzas. Para Anrup esa caracterización de la Autoridad, el sostenimiento de la misma, la expansión que pudo tener y la medida en que era sostenida o aceptada por sus subordinados, constituye su problema central.

El otro trabajo interesante es el de Andrés Guerrero que reconstruye una fiesta en Ecuador: La Fiesta de San Juan en las Haciendas de Imbabura. Guerrero logra bucear por una serie de elementos que conforman, estructuran y dan cuerpo al evento,

⁵ Anrup, Roland. *El taita y el toro*, en, “ el estado de la investigación”. Estocolmo: Departamento de Historia Universal. 1990. 280 Pg.

⁶ Ibid. Pg. 22

⁷ Luhmann nos dice: “Mostrar confianza es anticipar el futuro. Es comportarse como si el futuro fuera cierto” Luhmann, Niklas *Confianza*, op., cit., Pág. 15

además de ser un vehículo para la interpretación de los sistemas de dominación en la Hacienda. Se pregunta por cómo estos espacios rituales estructuraron las relaciones entre el hacendado y sus trabajadores: “En resumen la hacienda como forma política”, anota Guerrero. Mi inquietud por este trabajo se da porque Guerrero no está interesado en lo que hacen sino en cómo lo hacen. ¿Qué?, fundir una situación de dominación, de presión, en climas de normalidad, aceptación y de legitimidad por la vía de rituales que sirven de reconversión y fusión de un mundo complejo a un mundo más “fácil” como el de la hacienda.

Me aporta los detalles, la descripción y la manera para abordar un tipo de trabajo como el propuesto en este texto y además me plantea un tipo de celebración caracterizado por establecer aspectos de carnaval, donde se trasponen los roles y por un momento se llegan a cambiar las “máscaras”: los trabajadores son patrones y los patrones trabajadores. Algo que es muy similar a los Cabildos Afrocubanos, donde por un día, los negros esclavos, podían hacer lo que quisieran, hasta insultar, pero después de las Fiestas, en la normalidad de sus labores, ¡ni se te ocurra! Guerrero llama entonces a su trabajo: “La Reconstitución Ritual del Universo Simbólico”.

Estos dos trabajos enriquecieron mi problema de investigación en contenido y forma, además de ventilarlo. Por ejemplo Anrup me invita a mirar en la Fiesta de Reyes Magos en Manuelita, el cómo esta celebración puede llegar a construir unas formas de Autoridad del patrón hacia el trabajador y del trabajador hacia el patrón. En ella la religión puede ser un elemento mediador importante para la aceptación mutua de ciertos ordenes morales. Y Guerrero me invita a pensar la fiesta como una posibilidad de encontrar huellas sobre la afirmación de tradiciones establecidas como también los cambios que se pueden producir en ellas.

Con Anrup y Guerrero, tengo en la mesa dos elementos base para mi trabajo, el Histórico y el Antropológico. Seguidamente enunciaré el Tecnológico e Ideológico visto en una Empresa Local. La tesis de Patricia Henao, quien hace un trabajo sobre la Empresa Carvajal, texto que ella ha llamado: Ideología Empresarial y Cambio Tecnológico en la Organización Carvajal. Patricia Henao nos propone dos momentos

en la historia empresarial de Carvajal, en cuanto a las Relaciones Laborales que por supuesto reflejan el pensamiento y la dirección administrativa de la compañía.

“ (...) los miembros de la familia Carvajal ejercen actividades en el proceso productivo a la par con los obreros, hecho que fue creando en los trabajadores una disciplina de trabajo, donde patronos y trabajadores se percibían mutuamente como compañeros de trabajo, ya que aparentemente laboran como iguales para sacar adelante una empresa considerada a la manera de una obra común”⁸

Ella retoma aspectos del trabajo de Alberto Mayor Mora, donde él analiza la Industria Antioqueña, sobre todo cuando dice: “(...) la humanización de las relaciones con el personal de industria... era la mejor inversión que aseguraba dividendos mucho mayores que los obtenidos con cualquier otra mejora introducida por el manejo”. Patricia Henao propone como hipótesis dos etapas de la Ideología Empresarial encaminados a mirar los tipos de acciones hacia el orden laboral: *El Familístico-Paternalista y el Humanístico-Participativo*. Para la primera ella considera que la personalización de la dirección con una cabeza visible de la Familia Carvajal creó una orientación cercana que se resumió como paternal. Después pasa a Humanístico-Participativo a raíz del cambio en la forma comercial, es decir, pasó de Sociedad Limitada a Sociedad Anónima. En el discurso de modernizar iba impreso el *HOMBRE TOTAL: Lo físico y lo Intelectual*.

Este hombre aportaría lo que tiene para el mejoramiento de su lugar trabajo (innovación) en el proceso productivo. Claro que esto lo saca de un ámbito personalizado y es llevado por las reestructuraciones de la empresa hacia lo que se ha denominado calidad de vida y asistencia social; un espacio más abstracto, de menos responsabilidades desde el patrón hacia el trabajador.

Manuelita pareciera tener estos dos momentos ideológicos- prácticos, como etapas de las relaciones laborales que enuncia Patricia Henao. Porque desde su infraestructura

⁸ Henao Velásquez, Patricia. *Ideología Empresarial y Cambio Tecnológico en la Organización Carvajal*, en, “Ideología Empresarial y Relaciones Obrero-Patronales.” Cp. II, Tesis de Pregrado, Cali, 1987, Pág. 57.

está permanentemente introduciendo tecnología, porque también ha sido manejada por familias con capacidad para invertir. Pero Manuelita a diferencia de Carvajal tuvo un proceso rural, hacendatario, pero con un enfoque internacional. Sus fundadores y herederos siempre tuvieron una predisposición hacia el conocimiento empresarial mundial, eran mucho más cosmopolitas, sus resultados locales –llámese Departamental o Nacional – se definieron desde perspectivas más amplias.

No quiero decir con ello que lo de Carvajal sea menos importante, a lo que deseo llegar es a que las relaciones laborales un poco similares tienen puntos de partida diferentes, Manuelita, por ejemplo: Rural, Uso del Suelo, Aprovechamiento de Materias Primas y Diversificación. Y Carvajal: urbano, Espacio Público, Política, Conservación de Posiciones en la Escala Social (prestigio).

En la Historia de Manuelita se registran dos huelgas, en el año 36 y en el 59, situaciones que no se registraron en Carvajal. La construcción, por ejemplo, de casas alrededor de la Factoría en Manuelita, cerca de sus dueños, algo que no se da con Carvajal. Los dos momentos, el Familístico-Paternalista y el Humanístico-Participativo, planteados por Patricia Henao para la Organización Carvajal me permiten leer, en el caso de Manuelita, cómo estos procesos similares, en la cotidianidad comportan una racionalidad y unas actitudes que se adicionan a la simple Acción Paternalista. La Fiesta de Reyes Magos podría darnos pistas acerca de un posible fortalecimiento de autoridades, directa o indirectamente, entre los trabajadores y dueños, a través de un antes y un después de la fiesta.

Manuelita tiene matices diferentes en cuanto al carácter de la empresa con el cultivo de la caña de azúcar, su aspecto ancestral, sus más de 135 años de fundada y el sentido que toma celebrar una fiesta en los primeros días del año. La Fiesta puede llegar a ser un escenario cualitativo que puede ayudarnos a reflejar en cierta medida las barreras y los deslindes de los momentos planteados por Patricia Henao, lo cual nos llevaría un poco más allá de la sola celebración del evento y la ejecución de una programación.

He traído estos autores como aportes claves para el texto y el enriquecimiento de la lectura de la fiesta, porque desde ya son piezas en un ensamblaje futuro de todos estos elementos a una mirada mucho sustentada de la integración de la fiesta con los modelos de gestión del trabajo. Sin embargo el interés por ahora es dejar algunas pistas.

1.3. ENFOQUE

Es probable que la fiesta haya contribuido a construir las dimensiones de la confianza entre trabajadores y los dueños, que en buena parte de la historia de Manuelita han sido condimento indicado para lograr relaciones laborales estables⁹. A mi modo de ver la fiesta puede ayudarnos a lograr algunos hallazgos en las relaciones laborales e institucionales al interior de la empresa. Por ejemplo, nos puede dar pistas para ampliar el universo del paternalismo y sacarlo de estrategias simples como las de evitar huelgas.¹⁰

Cuando se explora el texto de Anrup se tiene la sensación de estar abordando un aspecto muy general de la estructura hacendaria, aunque su trabajo logra quedarse en lo posible en el terreno de las acciones en procura de construir la administración de la hacienda Cuzqueña, nos va dejando pistas sobre la complejidad de ese mundo, es decir, el Andino. Luego cuando tomamos el texto de Guerrero, que esta centrado en el detalle, en el seguimiento de la fiesta de San Juan y como una serie de estrategias y tácticas que él va descubriendo en el recorrido de la fiesta, tejen espacios rígidos y delimitados en las relaciones entre los trabajadores y el hacendado.

La tesis de Patricia Henao nos advierte unos procesos muy concretos, nos permite pensar en la necesidad de mirar gestiones paternalistas pero en los detalles, azares y fricciones. Sobre todo cuando en Manuelita pareciera poder leerse en su historia todos esos procesos y por momentos se tiende atribuirles características similares. En los

⁹ José Maria Rojas en su trabajo sobre el papel de los empresarios en la Formación del Sector Azucarero, nos dice que en este proceso se lleva 25 años (1982), digamos que 42 años, hasta hoy. Él menciona que se trata permanentemente de evitar huelgas. José M. Rojas, op., cit., Pág. 28.

¹⁰ Richard Sennett nos dice que la negación de autoridad no trasciende la ética del capitalismo, por ejemplo. Y que el obrero puede llegar a rechazar todo lo que le propongan con ánimo de ayudar al patrón: “en la era del gran capitalismo, la imagen paternalista constituía una tentativa de colmar un

entrevistados, con edades que oscilan entre 70 y 102 años, en sus diálogos se les escapan algunas cosas.

Las travesías para abordar el tema de la fiesta de reyes magos en Manuelita están inscritas en los testimonios de estas personas, en los diferentes trabajos aquí mencionados, de los cuales hemos traído y extraído lo más pertinente para nuestra investigación. Los elementos que aportan son muy sugerentes para explorar nuestro tema, para tejer la fiesta, en lo posible de manera detallada, mientras dejamos pistas para llevar el análisis hacia instancia mas amplias de la vida social y cultural en la empresa.

Nuestro tema concreto se refiere a la descripción de la Fiesta de Reyes Magos en manuelita con su posible construcción de redes de confianza, autoridad y pertenencia. La tentación de atribuirle cosas a la fiesta será muy fuerte, sin embargo este trabajo hará un ejercicio de la mano de nuestros autores, de nuestros entrevistados y con los conceptos de Autoridad de Richard Sennett, que Roland Anrup también incorpora a su texto, sumado a los de Niklas Luhmann sobre la Confianza. Para así abordar y leer la fiesta como uno de los muchos ángulos que tiene una empresa tradicional en el sector del azúcar como lo es Manuelita.

CAPÍTULO II

Palmira, Manuelita y la Región.

Antes de iniciar este capítulo, que es empezar desde aquí a tejer la fiesta, tratare de mostrar un poco cómo se fundo la Hacienda Manuelita y su evolución, sus gestores, como también referirme a sus trabajadores. Pero con la idea de ponerlos como actores dentro del contexto de la fiesta y por ende de la construcción de un espacio que será el escenario futuro de la fiesta.

2.1. FUNDACIÓN Y EVOLUCIÓN DE HACIENDA A INGENIO

En 1840 Jorge Enrique Isaacs compró “La Hacienda de la Concepción del Nima” a Marino Becerra Carvajal, esta Hacienda estaba dividida en cuatro: La Rita, La Primitiva, El Oriente y la Manuelita. Isaacs, padre del escritor de La María y convertido al catolicismo recién casado con Manuela Scarpetta Ferrer, dio a todos esos terrenos el nombre de Manuelita en honor a su esposa. Este Jamaiquino llegó en 1828 a Quibdo, Chocó. Según Eduardo Mejía y Armando Moncayo en su texto sobre El Origen y Formación del Ingenio Azucarero Industrializado en el Valle del Cauca comentan:

“La evolución y fragmentación de estas tierras se dio por la venta de derechos indivisos, formados a su vez en la mortuoria de los antiguos dueños. Además de que la Institución del Mayorazgo no permitía la fragmentación de la propiedad en la colonia, al ser el primogénito el único heredero. Con la instalación de la República, ésta es abolida por ser incompatible con el principio de ser todos iguales ante la ley.”

Empiezan a operar las famosas hijuelas, heredan todos los hijos, pero la situación económica no les permitía reagrupar sino vender estos derechos y es cuando surgen sociedades para hacer estas compras. Es en este proceso que aparece Santiago M. Eder y la Sociedad entre Pío Renjifo y Santiago Eder – un colombiano con un extranjero -.

En 1864 la Hacienda Manuelita fue adquirida en un remate judicial por la Sociedad Renjifo-Eder. Esta adquisición es el principio de la historia de la Manuelita, con un Trapiche, luego Hacienda Agrícola y después como Agroindustria.¹¹ Las décadas de los años 1850 y 1870 fueron las que más fragmentación trajeron, la cual es aprovechada por Santiago bajo la Compañía CVAC (Cauca Valley Agricultural Co.) hasta 1903 y CAC (Compañía Agrícola La Caucana) desde 1919. Lo importante a destacar en este proceso, y para nuestro interés, es la idea de la fragmentación de la tierra bajo figuras jurídicas, es decir, el paso de Colonia a República y el hecho de formar sociedades para hacer compra de tierras fragmentadas. Ello obviamente sugiere la transformación en el uso del suelo y la igual fragmentación de la idea de Propiedad Familiar a una de Sociedad familiar.

Hacia 1899 y 1903 se fueron configurando cambios importantes en la visión de la Hacienda por cuanto más que acumular es ¿cómo se va a producir?, ¿en qué?. Aparecen entonces los productos comercializables, que a la vez dividen la función de la tierra en sí misma. Una parte de la tierra es convertida en pastales para ganado y las otras tierras para cultivar café y tabaco para luego ser comercializados en Europa.

Pero también se configuran modalidades de ocupación de la tierra como la del Terrazguero quien usufructuaba la tierra pero pagaba un dinero (terraje). Ellos les sirvieron a los dueños de las haciendas para dos cosas: Para legitimar la tierra y para servir como testigos a favor de los hacendados en contra de la pretensión de otro.¹² Al dirigir la hacienda hacia productos de exportación se necesitó de un trabajador más permanente y estable. Se dio paso entonces al peonaje, que no tenía tierra como él Terrazguero sino que vivía en la hacienda en alojamientos especiales, lo que se conoce como *Campamentos* y otros en *chozas* con sus familias más cerca de los patrones; sugiere implícitamente un proceso migratorio de personas hacia esta

¹¹ Ver cuadro No. 1 sobre la tradición de esta Hacienda, tomado de la revista Historia y Espacios en: Formación del Ingenio Industrializado. Sus autores, Eduardo Mejía y Armando Moncayo, consideran que la

constitución de empresas representa un cambio cualitativo en cuanto al manejo y administración de las propiedades de la familia Eder. Eduardo Mejía y Armando Moncayo. *Origen y Formación del Ingenio Azucarero en el Valle del Cauca*, en, "Historia y Espacio". Cali: Dic-Enero. 1987. Seriado.

¹² Ibid. Pág. 84

hacienda para trabajar, un tipo de contrato que en principio era verbal como también un tipo de remuneración y de “comercio” en la zona.¹³

Teniendo en cuenta los procesos expansivos de comercialización y de uso del suelo, la Hacienda Manuelita necesitó de personas especializadas para el montaje a gran escala llamadas *Contratistas*, los cuales se encargarían de construir, por ejemplo, los trapiches. Para lo cual tendría a su cargo una “cuadrilla” de peones. También había gente ocupada del control y dirección sobre el trabajo de los peones, los cuales eran llamadas *Caporales*, que eran tratados como empleados de confianza. Eran los intermediarios de las relaciones entre los dueños y la peonada. Cabe nombrar aquí a los mayordomos, carpinteros y los herreros quienes vivían en casas especiales.¹⁴

Entre 1919 y 1927 el desarrollo de la hacienda, desde niveles Agrícolas hacia niveles Agroindustriales generó un tipo de trabajador idóneo para las labores en el Ingenio y una estructura administrativa interna que fue encabezada por miembros de la familia Eder, mientras que la dirección técnica recaía en Ingenieros extranjeros. Elementos que ayudaron a la construcción de redes morales, espirituales, de políticas culturales y al tejido de las relaciones entre trabajador - dueño, en el marco de un Ingenio productor de Azúcar. Razón social que duró más o menos 20 años (1947) hasta cuando toma el nombre de Manuelita S.A. y deja el de Ingenio Manuelita S.A.¹⁵

Los temas que hemos tocado hasta aquí nos ayudan a dejar un poco en claro la configuración de la hacienda Agrícola hasta Ingenio y nos allana el terreno para tener un mejor contexto de la Empresa.

2.2. LA FAMILIA EDER

La familia Eder llega a través de don Santiago (James Eder)¹⁶ desde una región de Curlandia hoy Letonia, antigua Unión Soviética, que en el pasado fue colonizada por aristócratas alemanes. Luego pasó por Londres y Estados Unidos. Se graduó de

¹³ Ibid. Pág. 98

¹⁴ Ibid. Pág. 101

¹⁵ *Manuelita Industria Centenaria*. Bogota: Argra. 1964. Pág. 161.

¹⁶ Ibid. Pág. 20. Su nombre era James Martín Eder, pero se castellanizó como Santiago Eder y así se le conoció siempre.

Abogado en la Universidad de Harvard en 1859. Estuvo en Panamá, México y Chile. Tenía ciudadanía norteamericana (fue Cónsul de los Estados Unidos en Palmira) y llegó a Buenaventura a cobrar unos dineros de su hermano que estaba en Londres.

Se le reconocía por su dinámica, la capacidad de trabajo y sus dotes de empresario. Aunque era un abogado ejercía muy bien como comerciante, unía a esas cualidades un sentido casi místico del estricto cumplimiento de sus compromisos, de la escrupulosidad en el manejo de dineros y un trato agradable, rasgos de su carácter que inspiraban confianza a cuantos lo conocían. Santiago remplazó como Superintendente de Vías al General Trujillo en la construcción de la vía al mar (Buenaventura). Así anotó al entregar algunos tramos de la obra:

“Tenemos la seguridad que las ventajas que ofrece al comercio este nuevo camino, servirán de poderosos estímulos para que todos los capitalistas y negociantes se dediquen, llenos de confianza, a desarrollar los grandes intereses industriales que encierran la riqueza y fertilidad del país”¹⁷

Santiago presenta no sólo un nuevo panorama de infraestructura para la economía local (Progreso) sino la posición que ocupa él en este proceso y su inclusión en la noción de país, desde estas nuevas construcciones. Así mismo se interesó en trazar la vía para conectar a Palmira con Cali, para lo cual pagó un Ingeniero. Hacia 1867 viajó a Londres donde conoció a su futura esposa, Lizzie Benjamín Myers. A ella se le vio siempre en labores de campo y sin ningún reparo las realizaba. De este matrimonio tuvo ocho hijos, de los cuales se conoce la trayectoria de tres: Enrique, Carlos y Phanor, su biógrafo. (Ver Cuadro No.2 de la Descripción Familiar de los Eder)

Tenemos entonces un elemento importante para hablar de un permanente contacto del Fundador con el exterior, no sólo porque estudió allá sino por su familia, por su visión empresarial y su cosmopolitismo. Actualmente hay un busto de él cerca a la iglesia que fue construida en el Rosario donde esta la actual fábrica y que estuvo mucho tiempo en Manuelita Vieja. Habría que tener en cuenta entonces este proceso desde el exterior y lo que se desarrollo en el ámbito interno, en el proceso de “adiestramiento”

del nuevo trabajador para el procesamiento y elaboración del Azúcar, en ese momento centro de la producción.

La figura de Santiago y su Familia toma cada vez más fuerza, la capacidad de expansión comercial y sus conocimientos, los convierten en un nivel local, en personas admiradas y respetadas por sus trabajadores sobre todo por la construcción de casas para trabajadores, las pocas restricciones para entrar a trabajar, las edades y el trato de los superiores con los trabajadores, todo ello crearía una temporalidad para el cultivo y el procesamiento de la caña de azúcar. Desarrollando así mismo una dinámica interna, local, donde habría que preparar no sólo el terreno sino la gente para un tipo de empresa (ingenio azucarero) y de negocio con enfoque internacional.

“(…) los trabajadores eran relativamente bien alojados, bien vestidos y sin la menor duda, bien nutridos. Solía decir su patrón: “no puedes esperar que un saco vacío de mantenga parado.” En enfermedades todos los servidores y sus familias recibían los remedios y atenciones de Elisa (Lizzie la esposa de Santiago) y de las patronas que la sucedieron.”¹⁸

Desde ahí se empieza a tejer toda una red que nos ayuda a entender un poco el entorno laboral de la empresa. La atención hacia su mano de obra, obtuvo especial cuidados y atenciones en su organización por parte de los dueños, con acciones que pudieron haber ampliado mucho más la imagen del Fundador y sus herederos, de dueños a grandes personas, en sentido de generosidad.

La propuesta desde el exterior con la Familia Eder, primero a Buenaventura y posteriormente a Palmira, empieza a desarrollar formas de trabajo y procedimientos locales para obtener un producto comercializable como el Azúcar. El uso del suelo para cultivar la caña de azúcar, con todas sus implicaciones, pareciera ayudar a construir *una nueva visión del trabajo* siempre a partir de un conjunto de acciones económicas, políticas, operacionales desde lo laboral (mano de obra), racionales,

¹⁷ Ibid. Pág.36.

¹⁸ Eder, Phanor, *Santiago El Fundador*. Bogota: Antares, 1959, Pág. 501

culturales, de infraestructura (tecnología, vías y caminos), sumando a ello las alianzas económicas y familiares. Acciones que arrancan con la compra de la Hacienda Manuelita a la familia Isaacs y se refuerzan en 1901 con la inauguración de la fábrica para elaborar azúcar centrifugado para luego seguir fortaleciéndose permanentemente.

Cuando se habla de conjunto de acciones nos referimos a la conjugación de varios elementos que en sí mismos podrán tener cada uno su desarrollo, pero que es solo posible verlos y observarlos en su particularidad, en el conjunto de la dinámica del cultivo de la caña de azúcar en el marco de un Ingenio Azucarero y de las transformaciones importantes en el uso del suelo, las relaciones laborales y las políticas internas del Ingenio. Políticas que experimentaron algunos extrabajadores que vivieron esa época, bajo las administraciones de Santiago Eder, Carlos Eder y sobre todo de Harold Eder. Este último el más fiel auspiciador de la fiesta de Reyes Magos, “el guardián de la tradición”, como diría Giddens.

CAPITULO III

Empresa y Religión: La Fiesta de Reyes Magos

Pocos son los adultos y adultos mayores que pudieron sustraerse al tiempo en que Manuelita celebraba la fiesta de Reyes Magos, fiesta que en principio fue cerrada y después involucró gentes de Palmira y el Valle, ejercicio que al parecer fortalecería el rótulo de Empresa Tradicional. Cada participante así no trabajara en la Empresa guarda consigo un trozo del evento: *La vacaloca, los toros, la pólvora, los regalos, las toldas, el sifón, etc.* Cada uno la reconstruye o la escribe, la recrea y la añora... ¡ah tiempos aquellos!

Surgen entonces inquietudes en torno a la tan mencionada Fiesta de reyes. Desde lejos y articulada al espíritu empresarial o políticas empresariales, la fiesta se quedaría en el camino, con la sola argumentación del Jefe de Personal: “Es que si hacemos vacalocas y se golpea a alguien, tenemos que pagar riesgos profesionales, porque se reporta como accidente de trabajo pues la empresa patrocinó ese evento. En ese tiempo - años 30, 40, 50 – eso no importaba, no existía la figura de Riesgos Profesionales.”

Lo que llama la atención es la fuerza que se puede sentir en cada relato de los trabajadores y extrabajadores de la empresa, el recuerdo de la fiesta e inclusive el de los hijos de trabajadores a los cuales sus padres se les han muerto y quienes les cedieron su puesto, también existe en el recuerdo de otros que no laboran allá pero se criaron en los pueblos de Manuelita.¹⁹

Los relatos acerca de la fiesta son fragmentados pero muy emotivos, muy vívidos, los antiguos trabajadores que están activos o fuera de actividad lo cuentan con muchas ganas. Algunos que entrevisté en su trabajo, lo dejaron para mostrar (con su cuerpo) cómo se pegaba a una cola inmensa para burlar el toro, todos pegados a algo que llaman bramadero (un madero al centro del corral que sirve para el proceso de adiestramiento de los novillos para formar bueyes), pero todos terminan exhalando

¹⁹ Me gustaría que el lector pensara aquí también en la “Ciudadela Pullman” que trabaja Richard Sennett en su texto sobre la Autoridad en el Capítulo II, ya citado, Pág. 66.

un poco de aire, sacudiendo su cabeza primero lateral y luego vertical y con su voz asienten: “Fiestas como esas nunca se han visto”, “eso era enorme”, “era como un día nacional”, “en ese tiempo todo lo ponía la empresa, hasta la cerveza”.

La fiesta no esta documentada, en los archivos que se examinaron de Manuelita, solo se encontraron algunos programas de la fiesta. Sin embargo tratare de reconstruir un poco su historia a través de las entrevistas hechas con gente que vivió la fiesta y la época en distintos años, también con algunos apartes del libro Manuelita industria Centenaria, mas algunas preguntas hechas a Henry Eder, el actual presidente de la junta directiva de Manuelita y bisnieto del Fundador. Haciendo un intento por acercarme al evento, celebrado en el radio de acción de la factoría, bajo unas condiciones de organización laboral permanente a lo largo del año, de donde se escogen dos días para celebrar e integrarse, según el decir de algunos trabajadores.

La fiesta de Reyes Magos en Manuelita se centra en los días 5 y 6 de enero, días que se corresponden a los de la celebra en la tradición católica como su nombre lo indica, fiesta que va tomando un matiz interesante a partir de ser auspiciada por los Eder, quienes destinaban un dinero para hacer la programación de diferentes eventos, organizados bajo el mando de un capitán de festejos. Esta programación es recordada por la mayoría de los entrevistados como una de las cosas mas esperadas por los trabajadores y sus familias.

3.1. HISTORIA Y PROGRAMACIÓN.

De la fecha de iniciación de la fiesta poco se sabe, según Henry J. Eder, el bisnieto del Fundador e hijo de Harold Eder. Henry anota que la fiesta se inició bajo la Administración de Carlos J. Eder, el segundo hijo de Santiago, que tenía habilidad como Contador y Organizador Industrial, según el libro de Manuelita Industria Centenaria:

“No sabemos quién fue el organizador de esto, pero pudo ser durante la gerencia de Don Carlos Eder a principios del siglo XX. Presumo que recogía con esta iniciativa alguna tradición popular”²⁰

Si recogemos esta inquietud que sale de un miembro de la Familia Eder y debido a ser la más cercana, entonces miremos varios contextos para reforzar dicha argumentación. El primero es una descripción de una fiesta organizada para inaugurar la fábrica de Azúcar Centrifugado a principios del siglo XX, que era más de presentación social de la empresa, de darle a esta su importancia, de imponer su relevancia en el medio industrial como un hito para el desarrollo industrial local:

“El 31 de diciembre de 1900 amaneció muy temprano en la Manuelita. Bajo la dirección de don Santiago y de sus dos hijos, Enrique y Carlos, quienes no ocultaban su satisfacción y una razonable dosis de orgullo, todo el personal de la Empresa se dio a la tarea de preparar la fiesta inaugural (...) también para ellos se organizaron juegos al aire libre, cucañas, competencias deportivas, vacalocas y los tradicionales espectáculos pirotécnicos de que era autoridad indiscutible el maestro Olave.”²¹

Don Antonio Caicedo hombre de 101 años y que nace en 1899, el 15 de septiembre en Bugalagrande, su padre es de ahí y su abuelo de Popayán, cuenta que cuando él estaba de pantalón largo (medida visual de la edad) escuchó de la Fiesta de Reyes Magos en Bugalagrande y Andalucía, dice don Antonio:

“(...) como que las hacían en Andalucía, yo estaba de punta (hombrecito y de pantalón largo), había un señor que era cantor y violinista (¿hace cuántos años?) no me acuerdo así, ya yo estaba libre (ciertas libertades en la casa). En Bugalagrande la hicieron también, esas las hizo un cura del pueblo y Misiá Bárbara, la mujer del mister (un señor Libanés llamado Ramón Navety) que tenía un almacén en el pueblo.”

²⁰ Entrevista hecha a través de Internet con Henry J. Eder. Presidente actual de Junta directiva de Manuelita.

²¹ Manuelita Industria Centenaria., op., cit., Pág. 50

Don Antonio entró a trabajar a Manuelita en el año 45, pero es un hombre de 101 años, lo cual me ayuda a conectar con lo descrito en el libro, en el sentido de que los hacendados o las personas de influencia que el llama “mister”, organizaban una celebración de reyes magos y daban protección a los que ellos consideraban lo necesitaban. Y me sirve de enlace con lo que dicen don Efraín Albornoz que entró a trabajar en el año 30 y con doña Dionisia Cabrera Vda. De Marmolejo, que llegó a vivir a Manuela Vieja en el año 37 como esposa de Pedro Marmolejo, quien en el año 28 manejaba un tractor con aspás (ruedas de hierro) y hombre de confianza de don Harold Eder, y con don Pompilio Osorio que fue capitán de festejos entre 1959 – 1965, que también es el único capitán de festejos vivo.

“Rindiendo tributo a las creencias religiosas predominantes del país (5 años después de la unificación del país con la constitución de Núñez, a la cual se le llamó Regeneración) la ceremonia inaugural de bendición se efectuó con todo el ritual a la hora del medio día. La misa la ofició solemnemente el R.P. Flaquer, cura párroco de la Trinidad. Numerosos invitados de Cali, Palmira, Buga y otras ciudades del Valle estaban presentes aumentando el concurso de los trabajadores, operarios y funcionarios, llegaban a 1500 personas.”²²

Don Efraín Albornoz en principio corrobora el que en 1930 se hacía la fiesta, claro está que él entra a los 11 años a trabajar como “guión de bueyes” y en 1936 le tocó vivir la primera huelga.²³ Este evento este se ha registrado muy poco en los textos y sólo se hace una referencia más amplia a la huelga del 59.

*“Cuando yo entré a Manuelita era manejada por tres hombres: Don Harold Eder, Don Ernesto Rebolledo, Fidel Salamanca y Don Aquilino Domínguez, que era el que manejaba los cortes. Y ellos organizaban la fiesta, eso llegaba gente de toda parte y había corridas de toro, castillos y manuelita costaba todo (...)”*²⁴

²² Ibid. Pág. 51

²³ Don Efraín Albornoz era muy niño, tenía 17 años en ese momento, la imagen que tiene de esa huelga es que ese día él se subió a un palo guayabo y desde allí miraba gente “arremolinada”. Dice que fue por salario y que el tipo que lideró esa huelga luego desapareció. “Dizque lo arreglaron, de todas maneras yo era muy joven”, dice don Efraín. Entrevista No. 7

²⁴ Entrevista No.7

He de anotar que hay un registro fotográfico de 1929 en el archivo de la empresa donde aparece LA PRESENTACIÓN DE LA FAMILIA CASTAÑEDA (familia pastusa que intentó colonizar en los Llanos Orientales Colombianos y no tuvo éxito, como era una familia extensa y había partido con todos sus enseres, el retorno fue igual de dispendioso, pero su regreso, a caballo, coincide con la celebración de un Carnaval en Pasto, lo cual se convierte en un acontecimiento anexo a esa fiesta. Desde entonces esta coincidencia es representada en muchas fiestas y en el lenguaje popular). Este fenómeno se refiere a una colonización fallida, representación que fue captada en esta foto de la Fiesta. Para el caso de Manuelita con su fiesta de reyes magos este fenómeno puede tener un elemento adicional en tanto que la empresa esta conformada por hombres y familias de migrantes, que al contrario de la familia castañeda, tuvieron migraciones exitosas o asentamientos exitosos. Ellos llegaron al Valle, concretamente a Palmira y lograron estabilizarse económicamente. De cierta forma es contrastar con un nuevo “estado”, que adquirieron siendo trabajadores en la empresa Manuelita. El termino “estado” lo tomo de Victor Turner, cuando él se refiere a una: “situación relativamente estable y fija”.²⁵

Introducir este evento podría llegar a interpretarse como una imagen representativa de la migración y por otro lado de la caracterización de las familias que por entonces era extensa. Es probable que se desconozca o se obvie el elemento de que fue una migración fallida.

FOTOGRAFIA DE LA FAMILIA CASTAÑEDA

Doña Dionisia Vda. de Marmolejo participo en la representación de la familia castañeda por el año 40 ó 41:

“ (...) con don Abel morales (capitán de festejos antes que Pompilio Osorio) me tocó a mí, con él salimos a caballo en la Familia Castañeda, desde la pesebrera hasta la plazuelita que era donde se concentraba todo.”

²⁵ Turner, Victor, *La Selva de los Símbolos*, en, “entre lo uno lo otro: el periodo liminar en los < ritos de pasaje>”, México, 1999 4e, pag. 103.

Doña Dionisia comenta al referirse a la iniciación de la fiesta que doña Italia Cerrutí de Eder, esposa de Carlos Eder hijo del Fundador, hacía una especie de ritual iniciador de la fiesta:

“Doña Italia hacia poner un tibungo, ahí donde está la estatua de don Eder (El Fundador), ella hacía poner una tina y esa la llenaban de sifón, hasta que ella no sacaba un trago y no tomaba ella, no empezaban las fiestas, ella inauguraba las fiestas con un trago y cogía o bailaba con un trabajador de los más antiguos, después de que ella ya bailaba, principiaban las fiestas, empezaban, que los disfraces que una cosa que otra.

A mí me tocó correr una vez con una cuchara y un huevo y el esposo mío era de la caballería de los reyes (lo señala en el libro, no está de caballería pero si en un tractor) es ese...”²⁶

Esta descripción coincide con el libro y con la idea de la transformación de la fiesta en el tiempo.

“Doña Italia Cerruti de Eder inició la danza haciendo pareja con un obrero chocoano de color, simpático gesto que hizo llegar al paroxismo el ya caldeado ambiente y el entusiasmo de que estaban poseídas todas las almas aquellos días memorables.”²⁷

Este acto se relaciona con la actitud de cuidados y atenciones que realizó de manera directa Lizzie Benjamín esposa de Santiago el fundador antes del siglo XIX con los trabajadores y una posible participación a las esposas como las de Santiago, Carlos y Harold Eder, de una manera indirecta de una esfera de lo social y posteriormente a través de eventos como la fiesta de reyes magos.

²⁶ Dona Dionisia tiene 92 años, sabe leer y escribir, la llaman la fundadora de Manuelita porque llegó a vivir a las casas de allá en el año 37 como esposa de Pedro Marmolejo trabajador que en el año 27 manejaba un tractor con aspas (ruedas de hierro) . Entrevista No. 6

²⁷ Ibid. Pág. 51

“Recuerdo que cuando yo era niño en 1940, ya era una tradición establecida”

Si, es cierto. La fiesta era una tradición católica pero pareciera irse configurando en una Fiesta de Empresa, por el encuentro de trabajadores en los terrenos de la empresa, por la posibilidad de relajar o distencionar las relaciones entre los mismos trabajadores, entre los trabajadores, dueños y cuadros administrativos porque en la programación de la fiesta los actos civiles están antes que los Eclesiásticos o los Militares, como lo menciona doña Dionisia cuando relata la acción de dona Italia Cerruti. Todo esto parece coincidir con la creación de lo que se llamo desde 1927 en adelante Ingenio Manuelita S.A. como empresa independiente.

Desde 1903 Carlos Eder es Administrador cuando Santiago el fundador delega funciones a sus hijos y pasa de Grupo familiar a Sociedad Anónima con el nombre Cauca Valley Agricultural Co. Con sede en el exterior. En 1919 pasó a llamarse Compañía Agrícola La Caucana con sede en Manuelita. En 1927 la Compañía Agrícola La Caucana se divide en: Ingenio Manuelita S. A., para sólo cultivo de caña, producción de azúcar y derivados. La Caucana se encarga de Ganado y algunas Labores Agrícolas. Manuelita le compra las tierras a la Compañía Agrícola La Caucana: La Manuelita, La Rita, La Primitiva, El Cambio, El Rosario y Santa Gertrudis, De esta Empresa fue el primer Gerente Carlos J. Eder.

La fiesta se hizo en los terrenos de Manuelita hasta el año 66, los sectores mencionados fueron el centro y radio de influencia de la Fiesta que en primera instancia se hizo pequeña y después amplió. Para los que estaban cerca de la fábrica (guardias de fábrica, mayordomos, tractoristas, habitantes de campamentos, administradores, el enfermero, los jefes de seguridad y los dueños) y los de las haciendas proveedoras de caña, agregados familiares, los amigos y los habitantes de Palmira, Cerrito, Candelaria, que sólo disfrutaban de la fiesta, pues no trabajaban allá como tampoco tenían familiares.

A medida que crecía la población obrera alrededor de la factoría, la fiesta también se amplió. Los que estaban cerca llegaban en bicicletas y los otros, que estaban en otras Haciendas o en barrios de Palmira eran transportados por buses o chivas contratadas. Esta circulación de trabajadores, el encuentro de los mismos en los eventos organizados para celebrar la fiesta, creó una cierta solidez en las relaciones entre trabajadores y entre ellos y los dueños, que parecieran contribuir a la construcción poco a poco de unas nuevas instancias administrativas y laborales, que pudieron ser antesala a un tipo de organización y de relación laboral. Henry Eder, nos dice:

“Creo que la fiesta cumplió su función de mantener la relación entre la Empresa y su Personal cuando era un grupo relativamente pequeño”

De la fiesta aparecen programas del año 50 hasta 1978²⁸. Ya sabemos que don Efraín Albornoz la conoció en el año 30 y Dionisia en el 37 y don Henry en el 40. Esta fiesta se viviría entonces durante casi 53 años (1927 – 1980). Henry J. Eder comenta:

“La fiesta dejó de celebrarse en los años 80 y se limitó sólo al reparto de regalos a los niños. Por esa época ya la mayor parte de los trabajadores de Manuelita no vivían en el Ingenio (...)”

3.2. LA ESCENA

Doña Alicia Serrano y doña Dionisia dos de nuestras entrevistadas para este trabajo me recomendaron ir donde don Pompilio Osorio, un capitán de festejos que aun vive. Me dijeron que vivía en Santa Helena en el Cerrito, a donde me desplace para entrevistarlo. Antes de llegar ahí había conversado, además de doña Alicia Serrano y Dionisia, con Efraín Albornoz, Efraín Salamanca, Humberto Atehortua, Enrique Aldana, Ramiro Cabrera, Vicente Méndez, entre otros. Al llegar al parque central del pueblo, me acerque a dos señores y les pregunte por la casa de don Pompilio, me señalaron hacia la derecha donde estaba su casa. Camine hasta ya y me detuve en la

²⁸ Archivo de Manuelita.

casa numero 2 – 57, puerta café, pared blanca, un contador de energía nuevo, ventanas color café, divididas en cuatro. Toqué tres veces porque no abrieron, pensé que no estaba y había perdido el viaje. De repente se abrió la puerta y un señor me pregunto.

- A la orden.
- Buenas tardes, ¿don Pompilio Osorio?.
- Sí, como no. A sus órdenes.

Don Pompilio fue uno de los Capitanes de festejo en la Fiesta de Reyes Magos y que tiene hoy 82 años. En su juventud fue diácono y estuvo a punto de ser cura pero un amor terrenal lo desvió del camino. Trabajó la enfermería en Hospitales de Bogotá bajo la misión cristiana, luego se desplazó al Valle. Don Pompilio reemplazó a don Abel Morales y además le impregno la acción religiosa que traía con él: “Soy devoto de la Virgen Maria ”. Don Pompilio hacía altares para rezar, impulsó el arco con guadua para poner en los “nudos” velas el día del alumbrado. Hoy está muy deteriorada su salud y su vista. Comenta que siempre se pensó en la fiesta con ánimo de divertir a la gente y que participara todo mundo del evento. Y a la pregunta de si don Harold proponía alguna actividad, don Pompilio me contestó, que él decía: “Esta bien don Pompilio, lo que usted haga esta bien”.

Tratare de articular sus testimonios con los programas que existen mas los testimonios de los entrevistados anteriores a Pompilio, tratando de ser fiel a sus programas y solo mencionado aquello que a él se le escapa o sencillamente no conoció.

A las 5 de la mañana se levantaba don Pompilio y empezaba hacer el recorrido por las calles del pueblo de Manuelita, haciendo la llamada al día de la fiesta con un tambor al cual le llaman “bando”. Don Pompilio empezaba desde de la escuela, que esta muy cerca de su casa y emprendía un recorrido frente a su casa luego daba un giro para salir a la calle que da justo frente a la iglesia, bordeaba una “plazuelita” que es donde está el busto de Santiago el fundador de Manuelita, pasaba luego al lado de una bodega y se dirigía hacia la cancha de baloncesto, que precisamente iba a ser inaugurada.

Seguía don Pompilio más al fondo recorriendo el caserío que está después de la cancha y que se conoció como los barrios San Fernando y Patio Bonito, donde vivían obreros en su mayoría. De regreso al volver seguía derecho en busca de la entrada al pueblo, pero antes pasaba por otra bodega, la inspección de policía, las oficinas donde atendía don Harold Eder, luego hacía un giro hacia su izquierda en busca de la entrada que también es salida, al regreso, llegaba nuevamente hasta la oficina de don Harold y giraba hacia la izquierda para buscar el matadero, la pesebrera y la fábrica. El sonido del “bando” había empezado a apoderarse poco a poco de todo el pueblo, un sonido que hacía un llamado a interrumpir la cotidianidad, el sueño, el trabajo, para anunciar el día 5 de enero de 1961 y la llegada del día de Reyes Magos. Esta noticia la recibían primero los habitantes del pueblo, aunque ya se habían repartido programas a la mayoría de los trabajadores en sus secciones, quienes transmitían el mensaje a sus familiares y amigos.

Don Pompilio al regresar del matadero y de la pesebrera pasaba por las casas de empleados y pernoctaba en el busto de don Santiago, donde quemaba alguna pólvora. – “A mí me tocaba ir a Roldanillo por la pólvora” - dice don Pompilio.

Con la quema de la pólvora cerraba así la trayectoria y se le hacía un nudo a la hebra para que por dos días (5 y 6 de enero) no se soltara la costura. Don Pompilio hacía una especie de primera unión de las gentes que habitaban el pueblo, desde el recorrido físico y el sonido del “bando”. Pero es también un llamado a la horizontalidad porque el “bando” se tocaba en todas las partes del pueblo, desde el gerente hasta el obrero, la iglesia, la policía, la fábrica y la escuela.

La celebración de Reyes era un evento articulado a una serie de celebraciones del mes de diciembre acostumbradas anualmente por el catolicismo, antes de esta fiesta se había pasado por el día de las velitas (7 de diciembre), que también coincidía con un cese de labores para hacerle el mantenimiento a la maquinaria de la fábrica Doña Dionisia Vda. De Marmolejo, quien por haber vivido mucho tiempo en casas de Manuelita, es llamada la fundadora de Manuelita. Cuenta doña Dionisia que antes de la fiesta don Harold Eder le daba regalos a los habitantes del pueblo:

“ Y para la fiesta del niño dios (24 de diciembre) uno no tenía que comprar nada porque don Harold daba la orden de que los trabajadores habitantes de ahí, para así mismo mandar los regalos. (¿Fuera del de reyes?). Fuera del de reyes.”

Para doña Alicia Serrano, quién también vivió en Manuelita y cerca de la casa de don Pompilio, nos dice:

“Mi mama y nosotras (5 mujeres) engalanábamos la casa. Una casa pequeña hecha en ladrillo, con sala y comedor pequeños, dos cuartos sencillos, cocina y su jardín exterior. Nos ponían ropa del mismo color pero diferente modelo y el de mi hermana mayor era diferente para distinguirla de las demás. Todas sabíamos de costura. Recuerdo que ese día no había clases en la escuela y la ilusión era recibir a familiares que se quedaban de un día para otro, ellos venían de Cali y Palmira. La empresa entregaba un barril de sifón para que se atendiera a los familiares y amigos en la casa. Se almorzaba distinto, sancocho y tamales”

Siguiendo el programa a eso de las cuatro de la tarde empieza el desfile. –Máscaras de diablos, tipos mal encarados con la lengua afuera, daban mala presentación. “Nosotros íbamos a comprarlas a Palmira” -. Dice don Pompilio. Ese desfile era acompañado por la banda de candelaria. El recorrido salía de la escuela, se iba hasta la cancha y se pasaba por la oficina del señor Ramón Campuzano, jefe de campo. Se pasaba por el busto y allí se quemaba pólvora - “cuhetes” - sobre todo, anota don Pompilio.

A las cuatro y treinta se empezaban a entregar los regalos a los hijos de los trabajadores de Manuelita, momento en que aparecía don Harold para entregar regalos. Dice el programa:

“Habrá servicio de buses gratuitos en la siguiente forma: a las 4pm desde la plazuela del hospital en Palmira hasta Manuelita y regreso a las 5:30pm; a las 4pm desde Malimbú (pasando por la Olga, la Esperanza y demás secciones) hasta Manuelita y regreso a las 5:30pm. Este servicio es exclusivo para madres con los niños.”

Doña Alicia Serrano dice:

“Las niñas recibían regalos por edades, juegos de cocina para grandecitas, estufas plásticas, juegos de comedor y muñecas para las más chiquitas. Los niños recibían pelotas, carros y pistolas.”

Hacia las 5 ó 5:30 de la tarde ya había un número de personas bastante grande, se iban encontrando los trabajadores con sus esposas e hijos, también sus amigos con los compañeros de trabajo, jefes, mayordomos, también con sus familias, entrecruzados con gente de Palmira y vecinos que llegaban a la fiesta. Don Enrique Aldana, dice:

¡Como Palmira quedaba sola!. Palmira se iba pa’ “Manuelita.”

Aunque no fuese cierto, en sentido estricto, así vivía la fiesta don Enrique, destacando su importancia o al menos así lo recuerda, por la relevancia de la empresa para la localidad. Ese era el momento en el cual se jugaba el partido inaugural de la cancha de baloncesto, que don Pompilio llamó. “Unos contra los Otros”. Dice él que eran hijas de trabajadores y que allí participo una hija de doña Dionisia y doña Alicia Serrano cuando era adolescente. Don Pompilio siempre tuvo presente que la fiesta se pensaba con el ánimo de divertir la gente y que participara todo el mundo del evento.

En otro escenario de la fiesta las toldas para la fritanga, las toldas para licor y toda su atmósfera se iba instalando: frituras, licor, tamales, empanadas. Don Enrique Aldana nos cuenta:

“ En lo que es la tienda hoy sé hacia atrás las toldas, donde hay un potrero, allí se ponían las fritangas y al entrar a Manuelita las de trago. Había trabajadores que tenían negocitos en Palmira y los ponían allá. También iba una que otra prostituta”

Ya sobre las 6:30 pm se empezaba un desfile de luces en colores, la entrada de los Reyes Magos a caballo, acompañados de acólitos que llevaban el oro, el incienso y la mirra, para ser ofrendado al niño dios. Los personajes de los reyes eran representados por trabajadores de la empresa, que don Pompilio y los otros entrevistados definen como muy entusiastas. El esposo de Dionisia participó como rey mago en ocasiones. También se recuerda al señor Alfonso Rodríguez, de quien uno de sus hijos menores trabaja actualmente en Manuelita. A don Jorge Jaramillo y a don Bernardo Aragón, que era quien preparaba los actores para la representación.

El día 5 tenía como acto central la entrega de regalo, sobre todo para quienes vivían fuera del pueblo de Manuelita, en las haciendas proveedoras de caña o en Palmira. Sin embargo los actos seguían en el pueblo con una misa a las 8pm, en la Capilla de San Isidro, con los Coros del Seminario Conciliar de Palmira. Don Pompilio enviaba una carta a l seminario solicitando la presencia de los acólitos y los seminaristas. La empresa les ponía un bus para transportarlos.

A las 9pm se quemaba un Castillo con Pólvora de tres cuerpos y se correteaban las famosas Vacalocas. Don Pompilio cuenta que todo eso se hacía cerca al busto de don Santiago. A las 9:30pm había Cine, proyectado en la Escuela por un señor Hernán Ruiz, a quien le decían “Pintuco”, quizás porque su oficio real era el de pintar avisos publicitarios (Pintuco entonces era una de las primeras marcas de fabrica de pinturas, la otra seria mas delante Lumiton). “Pintuco” fue uno de los promotores del cine en las zonas rurales de Palmira, andaba de vereda en vereda con una especie de cine ambulante. Ese día don Hernán proyectaría “Sevilla Taurina”. Enseguida de la película y como cierre se presentó el artista popular Tito Cortés, acompañado del Trío Avileño, al lado de un imitador de Tin Tan - personaje cómico y sobre todo bailarín, del cine mexicano -.

Y así el día enredando, los tragos se acumulaban, alrededor de la música de cuerda. Los más sobrios aguantaban la música y los que no “dormían en los cañales”. Como lo menciona Dionisia. Después ese espasmo era despertado a las 5 de la mañana el

día 6 con una alborada musical a cargo de la Banda de Candelaria, con murgas callejeras, pólvora y escándalo por las calles. – También iba la Banda del Batallón Codazzi – dice don Pompilio.

Sobre las 7:30 de la mañana arrancaban las carreras en bicicleta, con un circuito alrededor del pueblo. Y a eso de las 8:30 am se hacía una sección de juegos, donde participaban otra vez mucha gente, don Pompilio nos recuerda alguno, que implicaba el mando de una narración por micrófono, realizada con gracejo y broma:

“ ¡Oiga! ¿Recuerdan el desentierro del calabazo?. Consistía en que ocho días antes de la fiesta se enterraba un calabazo y se ponía un aviso: EL QUE ENCUENTRE EL CALABAZO SE GANA UN PREMIO. Podía ser aguardiente, vino o puede ser plata (toma el puño de la derecha y como si fuese micrófono narra...): En este momento esta “julano de tal”, vea que lo esta pisando esa gallina, ahí puso un huevo, ¡cuidado! Que lo pica esa gallina, se le va acercar a esa “rila” (excremento de gallina), ¡Ah, por dios vea!. Eso era para divertir la gente”.

Don Efraín Albornoz recuerda otros:

“Ponían varas de premios (una guadua untada de cera o grasa) con un regalo en la punta. También canoas con miel (metían en las canoas de la miel, usaban para alimentar el ganado) le echaban monedas para que las sacaran con la boca. Varas que en varias ocasiones se quebraron y gente que se salió afectada de la vista, no sé sí por la miel.”

Doña Dionisia recuerda que ella caminó hasta la entrada con un huevo en una cuchara, las carreras de encostalados, competencias de fuerza, el juego del pato colgado. Don Pompilio dice que ese juego consistía en amarrar un pato de las patas en el centro de una cuerda para ser atravesado de lado a lado de la calle y al paso de un caballista subirlo hasta que se logre tomarlo del pescuezo y arrancarlo. Hacia las nueve de la mañana se oficiaba una misa con el Obispo de la Diócesis de Palmira, donde entraban tres reyes magos infantiles y se adoraba al niño dios, al rey de reyes. Doña Alicia Serrano comenta:

“Recuerdo que todos éramos católicos, era muy religioso ir a misa, nunca oí de que alguien fuera ateo o de otra religión”

Sobre las 10 am cuenta don Pompilio se programó un doblete de fútbol y que también se programó en otras fiestas Boxeo y Atletismo. También que la fiesta terminaba con la corrida de toros. Al respecto don Vicente Méndez, vaquero desde cuando se regalaba carne, cuando se dejaba a bajo costo al igual que la leche y desde cuando el barrio Zamorano en Palmira era la hacienda Carbonera, propiedad de los Eder y adonde él llevaba el ganado a sacrificar; nos dice que los toros eran los novillos más ariscos. Estos los ponían en un encierro que se hacía en guadua llamado bramadero por allá cerca al matadero, en donde eran adiestrados para amansarlos y luego como bueyes ser utilizados para halar carga.

La corrida tenía un matiz de catarsis, a medida que ya había pasado un día y también se había bebido ya mucho al caer la tarde del 6. El goce de la corrida era el que los “borrachitos” se metían al ruedo y eran perseguidos por los “toretas”. En varias ocasiones algunos de esos “toretas” se salieron del ruedo e hicieron correr a más de uno. Incluyendo en una de esas ocasiones a la esposa de don Harold, comenta doña Dionisia. Cuentan que don Santiago Eder había construido una plaza de toros pequeña, en guadua y con palco para las corridas, por allá a principios de siglo XX.

Don Pompilio respira un poco, como tratando recordar más cosas. Como queriendo dar más pero su salud no lo deja. El no puede andar solo. Decide mejor mostrarme su casa, la puerta de entrada que se la había regalado don Harold Eder. Una cantidad de utilería que le quedaba de su hijo, quien había heredado su entusiasmo por las fiestas religiosas, sólo que él no trabajó en Manuelita y había muerto hacía pocos años. Su esposa dice que eso lo redujo anímicamente y que desde entonces es otro.

3.3. METAMORFOSIS DE LA FIESTA

La estructura de la fiesta que contempla varios recorridos que fueron hechos por don Pompilio y otros capitanes de festejos, los cuales hacen estaciones en lugares específicos del pueblo de Manuelita desde que se inicia hasta que termina, llegando hasta elemento central que lo constituye el busto de don Santiago Eder, el Fundador de la Manuelita. En la fiesta hay diferentes puntos de celebración pero el centro donde arranca todo es alrededor del busto de Santiago. La fiesta al ser descrita por nuestros entrevistados nos permite observar que al parecer estaba montada sobre tres escenarios o anillos al mismo tiempo, aunque la hemos descrito articulada a una programación.

El primer escenario era protagonizado por los trabajadores que vivían alrededor de la fabrica, que traían la secuencia de una celebración normal de las fiestas decembrinas, en las cuales los dueños les hacían regalos el 24 de diciembre, fuera del regalo de reyes el 5 de enero. Una especie de demostración grafica del paternalismo. Acción que sería muy típica de las administraciones de haciendas y que nos narró don Antonio Caicedo (Pág.29).²⁹

El otro escenario es el de la celebración más amplia con la llegada de las familias de los trabajadores, los trabajadores, la presencia de los dueños, para la entrega de regalos del día de reyes. Más la puesta de carpas, toldas para trago y frituras. Al parecer en este escenario, fuera de ser fiesta para trabajadores, iban haciendo presencia unas transformaciones administrativas, en cuanto a que la mano de obra crecía cada vez más, sobre todo porque la zafra (corte de caña) en el Valle del Cauca es permanente, tanto como la molienda y la demanda de mano de obra es entonces alta. Los trabajadores llegaban a Manuelita desde las diferentes haciendas de propiedad de los Eder, y que proveían caña para la fabrica.

²⁹ Anrup, nos dice: “Esta forma de paternalismo implica un sujeto que pretende amar a todos sus súbditos, protegerlos y trabajar por su bien, pero que demanda ser aceptado como emisor de una palabra no cuestionable, no solamente la que designa el conjunto de lo prohibido, lo permitido y lo obligatorio, sino de que interpreta, en general, las conductas, los acontecimientos y en fin, enuncia la verdad. Para las haciendas runas el patrón se erigía en fuente de admiración, respeto y temor. La hacienda era una estructura familiar.” Anrup Roland, op., cit., pág. 74.

La participación en la fiesta se estaba ampliando a medida que se ampliaban los terrenos y los trabajadores, lo que nos arrojaría la idea de una especie de ampliación del paternalismo, a través de una demostración gráfica como el regalo el día de reyes, que era diferente al que recibían por parte de los dueños a los habitantes cercanos a ellos y a la fábrica. Este escenario era enriquecido con competencias ciclistas, boxeo, cine y lo más importante juegos. Que tienen un papel importante porque generan dos elementos: Uno es la distracción y el otro una especie de sensación de ser parte de una comunidad obrera, a través de los cuales parecieran distensionarse los conflictos internos. Pues pone cara - cara a trabajadores con empleados con relación al juego, a la lúdica y las competencias deportivas, es decir, por momentos una atmósfera infantil, “improductiva”, por la relación hacia el juego, el recreo y no hacia el trabajo.³⁰

³⁰ “En este momento se ha podido decir que los juegos cumplen mejor su papel docente cuando en menor grado pretenden ser una réplica de la realidad” Callois, Roger, *Teoría de los Juegos*, Barcelona: Seix Barral, 1958. pág. 194.

Pero este juego pareciera ponerse serio en cuando encontramos una posible ampliación del universo del padre. Donde se pasa del papá que da regalos en diciembre y en enero, a ser el jefe o dueño que da dos días para recrearse, jugar y emborracharse, salir de la rutina del trabajo y aguantar la detención de la molienda para hacerle mantenimiento a la maquinaria. Situaciones que le anexan un carácter profano a la fiesta, pero que no la convierten del todo en carnaval. Roger Callois menciona en su texto sobre la teoría de los juegos unas palabras de Paul Valery que nos sirven para ayudar a mirar no solo la importancia del juego sino el hacerlo en la esfera de distensión o recreación, cuando dice: “hay juego ahí donde el tedio puede desligar lo que el ánimo había ligado”.

Nuestros entrevistados no mencionan algún tipo de exigencia de los trabajadores a los dueños para celebrar la fiesta, aunque es probable que halla existido esa exigencia, pero lo que ellos mencionan siempre es una buena disposición de parte de don Harold Eder, su esposa doña Cecilia Caicedo y la empresa por celebrar la fiesta de reyes magos para el entretenimiento.

Finalmente podemos mirar un tercer escenario, que lo constituye el encuentro de los familiares, amigos y espectadores Palmiranos que se colaban en la fiesta, que aunque no tenían familiares, ni amigos se iban a ver si conseguían un regalo o simplemente disfrutar de la programación. Este encuentro final enlaza a los trabajadores entre sí, a los dueños con sus trabajadores, a las familias con la empresa (regalo), mas gente de la región, Cerrito, Pradera y Candelaria, alrededor de la fiesta de reyes magos. Todo ello en un clima aparente de relajación y permisividad. Esa aparente permisividad creo una ampliación de la fiesta puesto que la gente que no trabajaba en la empresa podía entrar a los terrenos de la empresa y disfrutar de la programación de la fiesta. Esto nos ayudaría a mirar en esta especie de apertura, una idea de convertir la programación y la participación de los trabajadores en la misma, para vender una idea de ser una empresa sólida, con valores morales y una atención hacia los trabajadores por parte de los dueños y especialmente de don Harold Eder.

Como ya sabemos la programación de la fiesta era delegada a un capitán de festejos, delegación que al mismo tiempo pudo ser un distanciamiento paulatino de lo público de parte de los Eder, porque ellos iniciaban la fiesta (recuérdese a doña Dionisia, año 40 ó 41, cuando nos cuenta de doña Italia Cerruti de Eder), como uno de los actos más importantes. Después sólo aparecía en la entrega de regalos (años 50), que es el punto de la programación que siempre se ha sostenido. Pareciera su presencia ser inversamente proporcional: Menos personal más presencia física en la fiesta, más personal menos presencia en la fiesta. Don Pompilio pareciera tener alguna atribución jerárquica, al enlazar (legitimar), desde abajo, con la programación de la fiesta, algunas jerarquías como: Autoridades civiles, militares y eclesiásticas, como también el acto inaugural de doña Italia Cerruti. Digo desde abajo, porque don Pompilio proviene del mismo sector social de los trabajadores, al cual se le ha delegado una intermediación entre los dueños y los trabajadores al organizar la fiesta.

El desarrollo del ritual en manos de don Pompilio pareciera entregarnos la idea de que los cuadros intermedios también tiene maneras de hacer las cosas, de organizar y cumplir funciones legitimadoras de la autoridad. El capitán de festejos pareciera enlazar indirectamente en su programación con la tradición católica de reyes magos, algunos procesos de construcción de una organización de la empresa (de hacienda a ingenio), con las relaciones entre trabajadores y finalmente su radio de acción hacia Palmira, Cerrito, etc. Porque hacia 1927 se crea el Ingenio Manuelita S.A., jurídica y económicamente, pero laboral y organizacionalmente al parecer estaba en construcción.

Dinámicas que nos abren una puerta para pensar la fiesta como un lugar alterno, un intersticio, donde no es sólo la tradición, ni la empresa sino un espacio posible para recrear redes de un orden organizacional de la empresa en un sentido más amplio (autoridad) y el de tejer unas virtuales relaciones horizontales con los cuadros administrativo y los trabajadores (confianza). No sólo por su entorno cualitativo, sino por su arquitectura administrativa, como si hubiese una “marca de agua” al fondo de la celebración. Sobre todo porque la gente siempre reconoció personas mas no lugares, sus relatos se reiteran en su

referencia a personas como don Harold Eder, su esposa doña Cecilia Caicedo y poco mencionan el espacio físico del encuentro, definido por un uso específico del suelo. Mientras las relaciones laborales se afianzan, la organización de la empresa y sus cambios parecieran entrar en un proceso de fortalecimiento. Procesos que analizaremos tentativamente con el siguiente esquema y que puede abrir una interpretación hacia el futuro:



Detrás del busto está la Casa Presidencia, La Inspección de Policía, Las Oficinas, El Ganado y La Entrada. Al frente: La Iglesia, La Escuela, Bodegas, también hubo Asistencias para comidas de los trabajadores y campamentos para peones, los barrios que mencioné antes y una cancha. Alrededor del círculo están las instituciones básicas, pareciera haberse trazado una línea divisoria imaginaria en la mitad del pueblo. Detrás del busto está lo *EJECUTIVO*, además de la entrada que también es salida y delante se encuentra *LO ADMINISTRADO*. Si el trabajador, la esposa o en tal caso el hijo, sale siempre tendrá visualmente una referencia del orden institucional, bien sea, Iglesia o Escuela, posteriormente Inspección de Policía, observan el Busto, la Oficina de don Harold. Por ejemplo, en la fiesta se colocaban las toldas del trago al lado de la entrada pero relativamente cerca de las toldas para fritangas, que están muy cerca de la policía:

“Había policía de la Empresa y de Palmira, por si había algún problema, que generalmente eran borrachitos y no más, máximo un botellazo y escándalo. A ese lo encerraban y si era muy grande “el pecado”, luego venía la patrulla de Palmira y se lo llevaba.”³¹

La arquitectura tiene un diálogo permanente con la naturaleza donde los tonos blancos y verdes reconocen el cielo y la vegetación, haciendo juego con paredes y ventanas del mismo color. Todo hace sentir una uniformidad, una horizontalidad, “todos a la altura de la hierba”. Sin embargo el recorrido por las calles aborda todos los lugares pero termina alrededor del busto, donde se quema pólvora, se toca el “bando” e inician las fiestas. Los regalos se entregaban en la escuela, también se hizo en las oficinas y cerca de la fábrica; ahí aparecerían los lugares y las personas (empleados y Harold Eder) extendiendo la presencia de los dueños sobre las familias porque quienes reclamaban los regalos eran los papás. Se hacían visibles y reconocibles a la vez, se enciende la luz. Igualmente se comía, se bebía, se bailaba, se recibían regalos

y se transportaba en buses de la empresa, sintiéndose alrededor de la fiesta una especie de “presencia casi espiritual de Manuelita”.

Presencia que nuestros entrevistados cuando narran sus experiencias en la fiesta mencionan como bondades de parte de la empresa y especialmente de don Harold Eder. Pero al mismo tiempo podemos observar la presencia de instituciones como las Militares, la Policía y la Iglesia, involucrados en el desarrollo del evento. La fiesta se puede ilustrar como si fuese una madeja que se deja desenrollar desde el inicio hasta terminar el hilo, encontrando así dos puntas y dos extremos. El final esta precedido de un recorrido, un tiempo, una borrachera y corrida de toros. La otra punta, que es el inicio, abre camino con un acto ritual inaugural (por ejemplo el de Italia Cerruti que cuenta doña Dionisia),³² después Actos Civiles como la música tocada por Militares e incluso la Misa. Convirtiéndose en un acto repetitivo anualmente que al parecer reproduce el Acto Fundacional de Santiago en 1901 con la inauguración de la Fábrica para elaborar Azúcar Centrifugado. El Acta de Fundación y el camino por donde se transitará en adelante.

“Hacienda de La Manuelita

En el primer día del primer mes del siglo XX se pone en marcha la maquinaria para la fabricación de azúcar, de último estilo, impulsada por vapor, la primera en el país. En tres meses fue fabricada en Glasgow, Escocia, por los señores Mc Oney Harvey & Co. Y se convirtieron alrededor de tres años en su erección, incluyendo la traída, pero solamente se empleo un poco más de un año en el montaje, efectuado por el señor James Dalziel. Desde su iniciación, el funcionamiento resultó perfecto.”³³

³¹ Cuenta Enrique Aldana, que su padre y su abuelo trabajaron en Manuelita, todos son Albañiles. Alejandro, el papá de Enrique ayudó a construir la fábrica que inauguró en 1953. Enrique ayudó a construir la Sede del SENA de Palmira. Entrevista No. 3

³² Que pareciera mostrar jerarquías disimuladas en la cotidianidad y por fuera de la esfera del hogar, que para las esposas de los dueños se mostraban como bondad y generosidad: “otra actividad femenina aceptada, y que le permitió trascender los muros del hogar, fue la realización de obras pías o colectas para beneficencia publica. No pocas promovieron y colaboraron en la fundación y funcionamiento de hospitales, orfanatos, casas de pobres y manicomios”. Caso contrario para las esposa de los trabajadores en donde sus roles estuvieron sujetos a la esfera domestica, donde es “ama y señora”, donde es exaltada como madre pero también como señora del hogar: “su función fundamental en el ámbito domestico, es el control y la disciplina de los miembros de la familia. De ella depende no solo su salvación sino la del esposo y los hijos (...) la casa se convierte en el espacio eminentemente femenino.” Reyes, Catalina, González, Lina Maria, en, “Mujer, Familia y Matrimonio”, *La Historia de la Vida Cotidiana en Colombia*, Castro, Beatriz (ed), Bogota: Editorial Norma, 1996, Pág., 219 -221..

³³ Palabras del Santiago Eder (James Eder), al ser inaugurada la Fábrica de Azúcar Centrifugado en 1901. Manuelita Industria centenaria, op., ci.t, pág. 84. De todas maneras concomitantemente a la progresiva industrialización, en 1901 cuando ocurre el acto de inauguración de la fabrica se fue consolidando un solo poder militar. Hacia 1927, fecha en que hemos planteado el inicio de la fiesta

Este registro no es muy distante de actos heroicos independentistas y épicos. Es probable que ello tenga ese sabor desde lo local, pero a nivel exterior es una racionalidad afín, a partir del uso del suelo. Si combinamos estas dos nos da un Fundación Especulativa³⁴, la cual conjuga el dominio del hombre frente a la naturaleza (la razón): “la expulsión del pasado” y la compra y venta de tierras. La presentación de las reglas del juego para quienes estén bajo esta nueva factoría.³⁵

Bajo estas nuevas circunstancias administrativas, podríamos pensar en cómo pudo ampliarse el universo del trabajo, el ámbito de su disposición y cual es la dirección que toma. Que unido a la conjunción de las tradiciones e historias concretas de los participantes, crean una noción del cambio. Los trabajadores expresarán: “un paraíso”, “mucho amor”, “respeto”, “único”, “nunca se volvió a ver algo parecido”, “eso era muy bueno”, “lastima”, “sabroso, sin problemas”, “todo el mundo iba”, “yo iba a ver muchachas”, “yo no hacia sino jartar trago”, etc.

3.4. FIESTA Y ORDEN

Las gentes recuerdan siempre una fiesta en grande con una programación voluminosa y con mucha gente de diferentes partes del departamento. En algunos programas encontrados podemos notar sus cambios.

*“ En 1932 yo ya iba a La Manuelita, tenía 5 años y mi papá 34 y el ya trabajaba allí (...) ”*³⁶

como fiesta de empresa, en adelante se van configurando las Fuerzas Militares y el propio estado tendrá mayor solidez.

³⁴ Para Jacques Aprile Especulativo significa compra y venta de tierras. Aprile, Jacques. *La Ciudad en Colombia: Siglos XIX y XX*, Banco Popular, 1992, Tomo I y III parte.

³⁵ “Gracias al capital extranjero y a la inmigración, la prosperidad material llegara rápidamente; sin el uno o la otra, se postergara el día de la salvación (...) Juntas la riqueza y la educación llevaran a Colombia del borde del abismo al amplio y llano camino de la paz y el orden”. Eder, J. Phanor, *Colombia*, en, “La Historia Moderna, Manuelita, 2001, Pág., 45. Este libro es una versión en español de la primera edición que salió en ingles en el año de 1913 en Nueva York y Londres.

³⁶ Entrevista a Efraín Salamanca, 73 años de edad, 41 años de servicio, llegó a ser jefe de comercio exterior hasta 1991.

Don Efraín Salamanca es de los trabajadores más antiguos que aún viven. Fue una característica para ese entonces empezar a trabajar muy pequeño - entre 12 y 17 años – en Manuelita. Porque se necesitaban o mejor se utilizaban bueyes para transportar y cargar la caña y los niños hacían de guidores de los bueyes. Para 1891 Manuelita es un trapiche pero proyecta en ese entonces una inversión y un cambio de sus molinos a una maquinaria moderna, esta vez, centrífugas. Proyecto que se concretó en los albores del siglo XX en la mañana del 1 de enero de 1901.

Quizás es este el inicio de las fiestas de reyes no como institución sino como conexión histórica y de sentido a la que posteriormente fueran las celebraciones sobre todo en su forma o programación. La estructura como está narrada en el libro de La Manuelita Industria Centenaria y que citamos en las páginas 28 y 29, es la de una fiesta que se organizó para inaugurar la fábrica en 1901, y que no dista mucho del programa de 1950 para celebrar la fiesta de reyes magos, que es el más viejo que se encontró en el archivo de la Empresa. Al hacer esta conexión pareciera tener sentido conectar la celebración de la fiesta en varias direcciones: una es la de una celebración que un primer día de enero inicio de año con seis de enero día de reyes en la tradición católica, respetada por los dueños, el advenimiento del siglo XX, la hazaña del transporte y montaje de la maquinaria para instalar un ingenio, y la escritura de puño y letra de la historia del azúcar en el valle del Cauca por parte de la familia Eder. Por el lado de los trabajadores la seguridad del trabajo, la proyección en el tiempo, el asentamiento en un lugar, un espacio y la estabilidad en el orden terrenal y espiritual. Habría una conexión importante entre trabajo y estar en el paraíso o ganar el cielo, elementos que al parecer fueron enlazados en la fiesta de reyes magos.

En 1898 Palmira hizo su primera feria agrícola y ganadera en la que fue tesorero Enrique Eder, hijo de Santiago el fundador de La Manuelita. El estar ahí metido en la organización de este evento da cuenta de la capacidad de expansión de los Eder a todo nivel, pero también el que pudiesen haber organizado un evento, no para mostrar productos hacia el exterior del ingenio sino hacia el interior, recreaba internamente, como diría Andrés Guerrero: “ (...) una afirmación gestual de derechos ”. Tal vez en Manuelita los trabajadores podían encontrarse con los dueños y hablar con ellos pero

esto no les eximía a ambos de unos conductos regulares, no era un ámbito abierto del poder sino una estrategia muy sutil de dominación.³⁷

La fiesta tuvo su proceso evolutivo importante y su sentido a partir de las redes que se recrearon alrededor de la celebración por cuanto era permitido invitar familiares o amigos para festejar y Manuelita patrocinaba estas invitaciones. Hablar de redes sugiere extender un ámbito, un radio de acción de afuera hacia la Empresa (industria).³⁸ No sería extraño leer la fiesta como una ficción que permite vender (como en la feria) una idea de estabilidad, tranquilidad, unidad y realización de sueños:

*"Mi padre trabajó aquí y murió aquí, pero Dios me ha ido regalando todo lo que tengo, he tenido siempre una dirección "Divina", se me ha ido dando todo. Mis hijos, mi trabajo, es lo que siempre quise hacer. Yo soñé siempre trabajar en Manuelita, para mí es un paraíso: sin preocupación, sin molestar a nadie, todo es muy bueno (...)"*³⁹

En ese entonces se generan interdependencias, una directa con los trabajadores y otra indirecta con sus familiares, amigos y gentes de la región. Además porque "todo mundo" esperaba esos días para encontrarse y dejar de ser ellos por dos días o sencillamente llegar a ser ellos.

A ese encuentro llegaban pobladores mestizos, negros y los dueños, gente europea que llegó al Chocó, Buenaventura y posteriormente a Palmira a través de las tierras de los Isaacs; tenemos una mezcla interesante que configura otra lectura. No era una celebración sólo de negros, como en los cabildos afrocubanos, no sería el teatro de la delimitación del poder como en las fiestas de hacienda del Ecuador, pero sí unas relaciones de disposición como lo plantea Anrup para el sistema de haciendas del Perú.

³⁷ Roland Anrup. El taita y el toro, op., cit., Pág., 22.

³⁸ "Nadie trabajaba de mi casa allá, pero en ese tiempo uno iba a ver si de pronto le daban un regalo".
Entrevista No. 20

³⁹ Entrevista No. 1

“ (...) no es en realidad excluir a otros sujetos de toda disposición, sino que tiende a fijar una de las condiciones bajo las cuales la lucha por la disposición tiene lugar.”⁴⁰

Todos estos elementos al parecer se empiezan a configurar a partir de unas conductas morales en un espacio cercano como el de la hacienda, con los trabajadores que habitaban alrededor de la factoría. Construyendo redes morales y espirituales entorno a la familia, los hijos y el trabajo como una especie de don prodigado por dios y entregado a través de los Hacendados, en este caso de los Eder. Actos como los de Italia Cerruti cuando ella baila con un trabajador antiguo, como los de entregar regalos en diciembre, parece entregarnos una idea de acercamiento y protección de los hacendados hacia sus trabajadores.

Estos actos se fueron diluyendo poco a poco y en su lugar se fortaleció la figura de un capitán de festejos, que llamaba al inicio de la fiesta a través de un tambor o “bando” y con la entrega de regalos a trabajadores por parte de un miembro de la familia Eder, pero no solo como familia Eder sino como gerente de lo que se llamó hasta 1927 Ingenio Manuelita S.A. Entrega que podría ser interpretada como una prodigalidad que llegaba desde don Harold Eder y no a través de él. No era un mandato divino sino una actitud, una decisión de don Harold Eder por premiar a sus trabajadores, por protegerlos y al mismo tiempo para hacerlos partícipes de un espacio empresarial como el de un ingenio.

Acciones que los trabajadores entrevistados mencionan se daban durante todo el año, no fue sólo para la fiesta de reyes. Don Harold mantenía todo el año esa actitud de premios y protección con sus trabajadores sobre todo los más antiguos. Elementos que nos sirven para observar una incorporación de rituales o actitudes como la protección y el respeto por los trabajadores antiguos, propios de la hacienda, en la configuración de la administración de un ingenio. A los rituales de inauguración como el de Italia Cerruti de Eder, unido al de una misa católica y al de una música tocada por militares, se le incorporan de forma sobresaliente en el tiempo la programación de juegos

⁴⁰ Roland Anrup. El Taita y el Toro, op., cit., Pág. 24.

lúdicos para entretenimiento de la gente, la ejecución de juegos pirotécnicos como los de las celebraciones chinas, un ambiente de plaza de mercado de compra y venta de frituras. Factores que se fueron uniendo para lograr poco a poco una especie de institucionalización de la fiesta en el marco de una empresa productora de azúcar de caña.

La fiesta no parece ser un antecedente en la formación de una hacienda hacia Ingenio sino un proceso paralelo inherente al del cultivo de la caña de azúcar y al mejoramiento de las herramientas para la producción del azúcar. Ella sería el intersticio (lugar alterno) donde se efectuaba un proceso de socialización puntual dentro de la Empresa. Actitud que podría corroborarse con una observación hecha hacia el año 76 por un funcionario de la contraloría de la empresa, cuando al sugerirse un sistema de bonos para que fueran reclamados los regalos de los niños en los almacenes de cadena, en vez del sistema de boleta como se venía haciendo, sugerencia que fue respondida negativamente por parte de la Contraloría así: “El que regala bien vende si el que recibe entiende.” Esta apreciación sugiere que debería permanecer la actitud personalizada, de contacto directo, de mostrar la cara para que los trabajadores entiendan qué hace la Empresa por ellos, las cosas que les da y la generosidad que expresa.

A partir de estas actitudes hacia los trabajadores y sus familias pareciera entregarnos la idea de que es probable que Manuelita sea pionero de un tipo de relación laboral desde los procesos modernos internacionales por la permanente influencia de Inglaterra y Estados Unidos, dos naciones con las que Santiago tenía contacto estrecho (familia y educación). Pero sobre todo por el desarrollo local de una Industria del Azúcar, que arranca en 1864 y lleva más de 130 años.

Desde esa perspectiva entenderíamos cómo don Santiago, en principio, no utilizó en su hacienda estrategias de choque, es decir, mostrar abiertamente el ámbito del poder, sino una forma administrativa jerarquizada desde la estructura pero muy personalizada en la cotidianidad; donde los dueños conocían a la mayoría de sus trabajadores. De esta forma la fiesta no sería un espacio de trasgresión sino de legitimación de un orden:

“Se podía decir que don Harold Eder conocía a todos los trabajadores y a los que no, era referenciado por su jefe más inmediato. El obrero tenía contacto con él y los jefes tenían aún más. Hoy hay gente que no conoce al gerente o al jefe de personal ”⁴¹

Santiago y posteriormente don Harold siempre tuvieron contacto con el exterior, Estados Unidos e Inglaterra. Cuando se empezó a cultivar café (siglo XIX) éste era exportado a Inglaterra, con el nombre de café Londres, donde estaban los hermanos de Santiago. En los procesos agroindustriales la maquinaria era fabricada en Glasgow (escocia), los técnicos para los montajes y seguimientos de la producción fueron soviéticos, cubanos, jamaíquinos y norteamericanos⁴². Los miembros de la familia Eder siempre viajaron al exterior, no solo por tener familiares sino por su preparación académicamente en las formas contemporáneas de relaciones laborales y administrativas para la empresa como para la tecnología. Pero su manejo interno era totalmente nuevo y pionero, desde el desarrollo de la maquinaria hasta las relaciones entre trabajadores y los dueños finalizando el siglo XIX y comenzando el siglo XX.⁴³

Esto pareció desarrollarse administrativamente en dos direcciones: una con el control desde lo POTENCIAL (mano de obra) con salarios óptimos, estabilidad y seguridad, otra con lo OPERACIONAL (movilidad, trasgresión) con un clima adecuado de convivencia, de familia, inaugurado cada año con la fiesta de Reyes Magos. Rasgos característicos de la socialización ejercida a través del tiempo de labor en la empresa y una mano de obra permanente, que demanda salario, estabilidad y junto con el una contratación indefinida que permite establecer una familia y sostenerla; que por ende nutre las expectativas de los hijos a los cuales se les dan regalos en la fiesta. Manuelita exalta la familia a través de rituales de iniciación católicos como la primera comunión y el matrimonio:

⁴¹ Entrevista No. 3

⁴² Manuelita Industria Centenaria, op., cit., Pág., 42, 44 y 64

⁴³ “Los paternalistas empresariales trataron de soldar simbólicamente la familia y el trabajo mediante imágenes de sí mismos como autoridades.” Sennett, Richard. *La Autoridad.*, op., cit., Pág., 65.

“yo no tenía que comprar nada (don Harold le regalaba los vestidos y zapatos) sino que iba y había que mandar la orden del número de los niños (edades y talla de zapato) que iban hacer la primera comunión, a la semana siguiente llegaba una caja así (muestra el tamaño con sus manos) con todo para la primera comunión.⁴⁴

Doña Margarita Cabal de Vallejo, quien nació y se crió en Manuelita comenta:

“Soy nacida y criada aquí en Manuelita, mi papá Luis Alberto Cabal trabajo en esta empresa por espacio de cuarenta años o tal vez más. Viví toda mi vida en Manuelita La Vieja que ahora le llaman La Rita. De jovencita conocí a mi esposo (...) nos casamos y tuvimos 4 hijos, una de mis hijas, Diana Lucia se caso en esta iglesia (ella se refiere a la iglesia construida en el Rosario donde esta actualmente la fabrica) con el ingeniero Gilberto Gutierrez y viven también en la Manuelita. Yo quiero mucho esto sabe?⁴⁵

La exaltación de la familia hecha por Manuelita a través de estos, podríamos llamar, rituales de iniciación parecieran conjugarse con el paternalismo, creando una imagen de protección y espiritualidad de los dueños hacia los trabajadores y de los trabajadores para con los dueños. Actitud que fue expresada por don Harold Eder en la preparación del ritual de Fiesta de Reyes Magos y reconocida por los trabajadores más antiguos.⁴⁶

En principio, podemos entender que en los Eder hay un objetivo desde el capital, al contrario de lo que sucede con los trabajadores, para los cuales las condiciones que se les ofrece rebasan sus expectativas. En esa dinámica ambos se encuentran y se llaman, se dan nombres: trabajador (como si fuese alguien a quien proteger) y patrón

⁴⁴ Entrevista No.6

⁴⁵ Entrevista publicada en el Informe Social del año 1994. Conmemorativo a los 100 años de fundación de la Empresa.

⁴⁶ Esto también podría tener otros sentidos no narrados por los entrevistados, pues al preguntarles por situaciones conflictivas ellos no hacen mención de ninguna. Esos otros sentido podríamos examinarlos con Victor Turner cuando dice: “Los ritos se celebran en cierta medida para lograr la reconciliación entre las partes visibles e invisibles implicadas, si bien incluyen también episodios de exorcismo”. Turner, Victor. *El Proceso Ritual*. Taurus, Madrid, Pág.32.. 1988

(como si fuese el protector). Pero, claro está, desde una figura protectora y desde una institucionalidad interna en la Empresa en múltiples niveles de la esfera de la vida social de los que allí trabajan y habitan. Recuperando formas Simbólicas como el Paternalismo al hacer la Empresa Moderna.⁴⁷ Hay una forma de establecer relaciones sociales y éstas se construyen desde las condiciones locales, como dice Anrup, citando a Lacan: “la figura paterna no es natural sino normativa”.⁴⁸

Podríamos decir dos cosas con respecto a la fiesta: Lo primero es que la fiesta pareciera no ser un espacio de trasgresión sino de legitimación de un orden y lo segundo que pareciera dar sentido y fortalecimiento a la conformación de espacios culturales y productos culturales como la Fiesta de Reyes Magos. Como también a la construcción de unas generaciones permeadas por una mezcla entre fuerza laboral local (natural, comunal) y un impulso racional e instrumentalizado del mundo (la ciencia, la razón, el progreso y la sociedad). Dos paralelas que habría que plantearlas como superposiciones que tiene períodos visibles para unos y en ocasiones para otros. Habríase fundamentado una especie de paternalismo-racional en lo agroindustrial.

Las dinámicas laborales y de cambios administrativos parecen haber tenido acciones concretas por parte de los Eder y sus cuadros Administrativos. Elemento que nos ayuda a entender que el sólo hecho de ser familia Eder, no les hace paternalista, jefes o patrones frente a sus trabajadores. Se necesitó de acciones concretas y estrategias concretas y demás elementos y alrededor de ello construir esas imágenes. Nos permitiría entonces y salir de la idea de que las acciones son meramente funcionales en un tipo de Administración o etapa Administrativa de la Empresa y alternativamente proponer la emergencia de una orientación hacia un tipo de administración y de gestión de rasgos bien particulares, cuya finalidad pretendía que los trabajadores asumieran las decisiones llegada de los cuadros intermedios de forma “natural o espontánea”

⁴⁷ “ < La Integridad > de la tradición se deriva no del nuevo hecho de la persistencia a lo largo del tiempo, sino del “trabajo” continuado de interpretación que se lleva a cabo para identificar los vínculos que unen el presente con el pasado” Giddens, Anthony. *Vivir en una Sociedad Postradicional*. Madrid: Alianza. 1981.

⁴⁸ Y también dice que: “La Autoridad Paternalista introduce un ideal de promesa.” Anrup, Roland. *El Taita y el Toro*, op., cit., Pág. 67.

Probablemente haya conversión ritual y simbólica de adaptación a las condiciones existentes, que parecieran revitalizarse en la celebración de una fiesta que en sí mismo un dispositivo complejo de rituales lúdicos y sagrados con presencia de gestores públicos y privados de la región. Una especie de mensaje articulado de elementos diversos y disímiles (pienses en lo profano de la bebedera de trago con la fe purificadora del ritual religioso de la misa y sus prohibiciones implícitas) para mostrar por parte de la empresa la actitud de acercamiento hacia sus trabajadores. Acciones que los trabajadores entrevistados resaltan –como lo hemos subrayado - como actitudes salidas de atributos personales de los miembros de la familia Eder, en especial don Harold Eder. Porque fue cabeza visible y patrocinador de todos estos eventos de la fiesta, que eran reconocidos por los trabajadores y que al parecer fueron retomados por don Harold Eder de su abuelo Santiago el Fundador de Manuelita.

3.5. RELACIONES DE DISPOSICIÓN, RELACIÓN DE TRABAJO.

El encuentro en un espacio específico para emprender una tarea nueva y grande como la de crear un Ingenio Azucarero, construye una visión un poco más amplia del poder, en cuanto a tácticas y maniobras rebasando la presentación directa del poder, vía agresión o imposición, por ejemplo. Entonces Santiago el fundador en un primer momento con la fundación de la hacienda Manuelita se encuentra con una población iletrada, dispersa, pero con una mano de obra que finalmente puede tener mucha incidencia en la estructura de la producción del azúcar: corte, alce, transporte y elaboración. Pero más que plantearnos una visión clásica en donde los medios de producción son el centro de las miradas, la propuesta es la de preguntarse por ¿cómo la necesidad de un tipo de trabajador mucho más permanente y la idea de crear un Ingenio se conjugan para configurar una interrelación mucho más amplia?.

Amplitud de un problema para la organización laboral y administrativa a las cuales se les inyectó instrumentos de control por la vía de relaciones sociales y humanas óptimas. Un trato con el trabajador muy bueno, muy cercano y al parecer, con buenos

niveles de ausencia de mediación a pesar de ser una población alta de trabajadores. Esto para las primeras etapas de Manuelita, es decir: para 1864 – 1921 era Santiago M. Eder, y para 1927 – 1965 era Harold Eder, período que termina con su muerte:

“Don Harold andaba a caballo y con una libreta, en la que a medida que hacia el recorrido de sus tierras, apuntaba las inquietudes y necesidades de los trabajadores.”⁴⁹

Se suma a ello la atención especial que mostraron los dueños con los trabajadores y sus familias y en especial con los niños (aspecto de la fiesta de reyes magos). Surgen entonces dos inquietudes:

1. ¿Cuáles serían las formas para ordenar a los nuevos trabajadores, sus familias y el lugar donde habitarían?.
2. ¿Cuáles serían las formas para su integración?

La orientación hacia la primera es la que se ordena de acuerdo a la secuencia de la elaboración del Azúcar, es decir, desde la siembra de la caña hasta el empaque del azúcar: *Planes de Vivienda, Escuelas, Carne y Leche a bajo costo para residentes de Manuelita y Secciones, Moneda Interna, Cooperativa, Dormitorios para Solteros (campamentos), Asistencias para Comidas, Canchas Deportivas, Transporte, Entrega de Bicicletas para ser pagadas por nómina.* Para la segunda: *Ceremonias de Primera Comunión, Matrimonios en la Iglesia de la Empresa, Relaciones Humanas casi Paternales.*

Todas estas redes que circulan en el marco del Ingenio, de los ciclos vitales de los trabajadores y sus familias. Durante los 365 días del año todo estará referido a

⁴⁹ Apartes de la entrevista a Enrique Aldana, de padre y abuelo albañil. Trabajadores de Manuelita

Manuelita y pareciera renovarse ese todo cada año por la FIESTA DE REYES MAGOS.

“El ritual es importante para la confianza porque proporciona la evidencia de una comunidad cultural compartida y también porque la participación representa en cierto modo un compromiso público del que es difícil retractarse posteriormente”⁵⁰

No se trataba sólo de los trabajadores sino de los dueños, implica mantener una actitud y unas formas para no caer en la contradicción y no quebrantar así las relaciones laborales. En principio la fiesta configuraría unas relaciones públicas a nivel Microsocial de la Empresa irradiada hacia el entorno: Palmira, Cerrito, por ejemplo. La mayoría de trabajadores y empleados participan de la celebración, desde don Harold con su esposa doña Cecilia Caicedo, los Jefes de Área, más Autoridades Civiles, Militares, Eclesiásticas y los Trabajadores, todos en un espacio: “bebiendo y comiendo en el mismo plato”. Lo cual no da lugar a censuras o comentarios de uno hacia otros pero sí reconocimiento hacia el patrón.⁵¹

Así mismo se extiende la lealtad, empieza en don Harold Eder, baja hasta los jefes de área y posteriormente a mayordomos, cabos, hasta los trabajadores en el campo donde hay mayoría de personal. Don Harold siempre mostró respeto y defendió a los más antiguos, ejercicio que valió para crear un equilibrio entre los viejos y los nuevos trabajadores, no sólo como renovación de fuerza laboral sino como conexión con las normas, la preparación para el trabajo, un traspaso de la lealtad y de un respecto por mantener el trabajo en un lugar como Manuelita:

“ A Pedro le tenían mucha confianza, como será que después de que se jubiló se lo llevaron para Menga (lugar de residencia de los Eder) y allá estuvo ayudándoles (...) es que a Pedro lo querían mucho. Yo recuerdo que cuando se murió don Harold, el Hijo, don Henry lo llevo para que lo identificara. Es que él se había accidentado y

⁵⁰ Anthony Giddens, en: *Vivir en una Sociedad Postradicional*, op., cit., Pág. 106.

⁵¹ Luhmann nos dice: “ La confianza se acumula como una especie de capital que ofrece más oportunidades para una acción más extensa, pero que debe usarse y dirigirse continuamente y que obliga al que la utiliza una autopresentación confiable de la que solamente puede escapar con gran dificultad” Luhmann, Niklas. *Confianza*, op., cit., Pág. 111

tenía una costilla de platino (estamos hablando del año 65) y Pedro era el único que sabía.”⁵²

Se empiezan a resaltar personajes como Harold Eder, el cual premiaba sus trabajadores y así se iba ganando la confianza en la gente. Nuestros entrevistados le reconocen desde siempre como una persona muy buena a la cual se le respeta y además se le escucha y hasta asumen como si fuera un padre (padre-jefe). Vinculo metafórico que en la cotidianidad pareciera ser recreado y asumido, pues ni los trabajadores ni don Harold, se vieron diferentes.⁵³

3.6. “DON HAROLD” EDER” (1903 – 1965)

Harold Eder es el nieto de Santiago el Fundador e hijo de Enrique el hijo mayor de Santiago. Estudió Ingeniería Eléctrica en M.I.T. en Boston Estados Unidos. Harold Eder, tuvo dos hijos con Cecilia Caicedo: Doris y Henry. Harold se convirtió en el representante más visible tanto para los trabajadores como para la empresa. Hay una fusión muy interesante por parte de los trabajadores porque veían en don Harold Eder y entendían qué era Manuelita y la empresa tenía en su presencia la más real de sus representaciones:

Tranquilo, meticoloso, conocedor de los más extraños espacios de la empresa y cuentan los trabajadores que muy generoso. “Yo le pedí una puerta para mi casa y él me la regalo”, dice Eccehomo Ayala. Don Efraín Albornoz: “Recuerdo que una vez estaba yo estaba trepado en un palo de guayaba y se arrimó él y me dijo: Qué hace Albornoz. Cogiendo guayabas, ¿quiere una?. Le pase tres y se las metió en un

⁵² Entrevista No. 6

⁵³ Richard Sennett, nos dice: “Una vez echo esto, de modo que el concepto del padre es un ingrediente activo de la metáfora, entonces también transforma el concepto de jefe. Queda imbuido en un sentido de potencial emocional, de la capacidad para dominar los afectos de otros, cosa que jamás podrá tener por si solo el termino de <jefe>.” Sennett, Richard, en: “Paternalismos una autoridad de falso amor”, *La Autoridad*, op., cit., Pág. 80.

bolsillo de la guayabera y se fue. Yo le seguí con la mirada y después lo vi cuando limpió una guayaba y la mordió”.⁵⁴

Vicente Méndez recuerda que él acompañó a don Harold una semana antes de su muerte en una salida al campo. Vicente es uno de los vaqueros más antiguos. Doña Dionisia cuenta que él arrimaba a tomar agua y comer una panelitas que traía su esposo, don Pedro Marmolejo. Dicen que el día de la Huelga del 59 él estuvo comiendo fríjoles en la Olga (una sección de Manuelita). Que siempre andaba solo, que usaba una libretica para anotar cosas. Que no era muy amigo de reverencias, que usaba la figura de premios. Doña Dionisia cuenta: “Recuerdo que don Harold llegó un día a la casa y me mandó a llamar. Yo me asusté, dice ella, quién sabe le habrá pasado algo a Pedro (su esposo). Cuando salí, le dije: a la orden don Harold, que se le ofrece. Nada, me dijo. Quería felicitarla por su jardín. A la semana siguiente me llamaron de la oficina de don Harold, volvió asustarme, pero era que me había dejado un sobre, ¿y adivine qué?, -no sé- había dejado un cheque como premio por tener el jardín muy bonito”.⁵⁵

A *don Harold* siempre se le recuerda con una camisa como guayabera, mangas largas, anteojos oscuros y un gorrito de tela. Como escondido detrás de esa ropa. Se le reconoce como un hombre generoso, que ayudaba a la gente. Mandaba azúcar para el Hospital y para el Ancianato, entre otros. Cuentan que una vez le cayeron encima unos bultos de azúcar de un arrume y se lesionó una costilla y hubo que ponerle una costilla de platino. Que también se le vio mucho con unos “enanitos” negros, dicen que eran sus protegidos. No se sabe de donde llegaron ellos, eran reconocidos como los “toñitos”, hay fotografías de don Harold con ellos. También cuentan que todo lo que vieran ellos llegaba a oídos de don Harold. Que eran intocables.

Cuentan que una vez su esposa necesitó arreglar el jardín de su casa y llamó a uno de los jardineros para que les ayudara y él objetó que ella no debió hacer eso, que debería llamar al jefe de jardines y pedirle que se lo prestara para hacer ese trabajo. Que una

⁵⁴ Don Efraín tiene 82 años, sabe leer y escribir entró a trabajar como guión de bueyes (ir delante del buey) hasta llegar a Mayordomo, tiene dos hijas profesionales. (Entrevista No. 7)

⁵⁵ Entrevista No. 6

vez se estaba vendiendo miel pero lo que se sacaba era alcohol y él se dio cuenta sin estar todo el tiempo allí. Que una vez estuvo en una sección y abordó un trabajador y éste se excusó por no atenderlo puesto que tenía una labor pendiente, él premió a ese trabajador porque para él estaba primero el deber. Que cuando un trabajador se acercaba a solicitarle un préstamo, él le reconocía y le decía: “¡y yo no te presté la semana pasada!”. Que tenía presente a una gran mayoría de sus trabajadores. Que si te decía algo y anotaba en su libreta era un hecho; el préstamo, tu inquietud era recibirla o tu aumento concedido. Que el único que se atrevía a “mentarle la madre” era un “tonto” que le llamaban “cohete”. Harold Eder encarna muy bien una época de Manuelita. El día de su muerte, lo lloraron como si fuese el padre, aunque algunos comparan a Manuelita más con una madre, por su tolerancia y protección.

Lo anterior puede estar en la línea tanto de la ficción como de la realidad, aunque expresa el respeto y una cierta reverencia para con él. Gente que lo conoció coincide en su descripción como persona y como dueño. Pero lo cierto es que Harold Eder está, como Manuelita, atravesado en las vidas de quienes trabajaron antes del 65 y lo conocieron. Tanto él como Santiago Eder con su actitud mostraron un comportamiento más permisivo, no chocaron con el trabajador, siempre dieron cosas, otorgaron premios. De estos siempre estuvieron y están agradecidos los antiguos trabajadores, es a la conclusión a la cual llegan la mayoría. Primero cuentan ires y venires pero finalmente comentan que le deben todo a Manuelita. Y en la construcción de esas imágenes, en la extensión de esas redes tiene que ver mucho *don Harold Eder*.⁵⁶ La relación entre la fiesta y don Harold Eder es muy fuerte.

Los trabajadores establecen una diferencia dentro de la empresa entre: Antes de don Harold y después de don Harold. Pero también al mismo tiempo en que esa imagen se construía, se fortalecían escenarios más amplios como la tecnología y la propia administración de la empresa. Procesos que han tenido cambios considerables con el paso del tiempo y al parecer se convirtieron en factores para una crisis de la autoridad y de la confianza.

Indirectamente la fiesta ya nos había entregado pistas para leer un poco el avance o transformación de hacienda a ingenio, es decir, el paso hacia Agroindustria. Elementos que tendrán posteriormente una incidencia considerable en el desarrollo de la fiesta e indirectamente tropiezos en las gestiones de autoridad y en los niveles de confianza. El siguiente capítulo intentará resaltarlos y contextualizar algunas de sus crisis.

4. CAPÍTULO IV: SÍMBOLO Y METÁFORAS

Antes de empezar este capítulo advertiré al lector que voy a detenerme un poco y antes de concluir este trabajo, sobre algunos procesos que no podemos dejar de lado. Sobre todo si se quiere hacer algún tipo de articulación cronológica e histórica de la fiesta y de sus cambios en el tiempo, con procesos más generales de la empresa. Procesos como los tecnológicos, administrativos y los laborales. Traídos a la mesa para establecer su posible diálogo dentro los aspectos que hemos llamado aquí de relación entre los detalles de una fiesta, de una sucesión de eventos y las escenas de la celebración de la fiesta, para “alimentar” o “engrasar” unas dinámicas más amplias. Procesos como los tecnológicos y administrativos que tienen una lógica inherente a la consecución y permanente construcción de una empresa productora de azúcar de caña. Y que veremos con la ayuda de nuestras entrevistas, cómo afectó a los aspectos más particulares y si se quiere cotidianos de la vida de los trabajadores y la empresa.

Una especie de flujo y reflujo de la experiencia empresarial en las relaciones laborales y en la organización de la empresa. Intentando explorar algunos hitos o impactos importantes de la historia de Manuelita, como son: La huelga de año 59 y la muerte de don Harold Eder. Acontecimientos que al parecer van afectar a nuestro objeto de estudio, a crear nuevas gestiones de autoridad y crisis en los niveles de confianza entre trabajador y su administración – Harold Eder – y la empresa.

⁵⁶ El “*don*” adicionó al reconocimiento de los trabajadores hacia el “Patrón” un ingrediente de respeto y gratitud. Unión esta que soldaría en la cotidianidad lo legal (derechos) y la bondad (buen patrón). Los trabajadores no lo separaron, lo interpretaron siempre como gentileza de parte de don Harold.

4.1. LO ADMINISTRATIVO, LO TÉCNICO Y LO LABORAL.

La línea Administrativa estuvo caracterizada un buen tiempo por un manejo directo en cabeza de Santiago el Fundador, en principio como resultado del acercamiento espacial (casas, lugares de trabajo y la legitimación de tierras a través de haciendas bajo la responsabilidad de trabajadores contratados por la empresa) sumando a ello la población de trabajadores según el tamaño de la empresa, tanto en lo espacial como en lo organizacional.

En 1903 Santiago Eder *El fundador* deja a sus hijos, Carlos (experto en Ciencias Contables y Organización Industrial), Enrique (Ingeniero de Minas) y Phanor (Abogado), el manejo de la empresa. Por lo tanto la familia Eder, pese a figuras organizacionales nuevas, mantiene una “patrilinealidad”, en el sentido de seguir manejada por hombres y directamente de la familia Eder; que además incorporan a la empresa sus conocimientos en Ingenierías y derecho.

Esto dio lugar a la transformación jurídico-económica, pasando de Grupo Familiar a Asociación de Capitales o de Intereses, el 28 de octubre de 1903 en Nueva York con el nombre Cauca Valley Agricultural Company; la cual se nutre con los bienes que conformaban el patrimonio de la Empresa. Elemento éste que constituye punto de quiebre clave en la conformación de la empresa y allana el terreno para llegar a los procesos Agroindustriales. El esfuerzo por pulir los procesos Agroindustriales derivó en un cambio técnico considerable para las Labores de Campo: Preparación de tierras, cultivo, riego, corte, que se realizaba manualmente; mientras el transporte se hacía a lomo de mula y bueyes hasta la factoría.

En 1910 Carlos J. Eder importó un tractor marca CLECTRAC movido por gasolina para acelerar el proceso de preparación de la tierra que se estaba haciendo con bueyes y caballos.⁵⁷ En 1911 se instalaron líneas de ferrocarril internos para transportar la caña desde los cañaduzales pero empujados por bueyes, después fueron reemplazados

⁵⁷ Manuelita Industria Centenaria, op., cit., Pág. 115 -116

por locomotoras. Entre 1915 y 1918 Manuelita hace arreglos, se agregó un trapiche, una desmenuzadora de caña, un vaso más en el equipo de evaporación, dos tachos al vacío y seis cristalizadores de movimiento continuo (...) ⁵⁸

Del lado de lo laboral encontramos que los trabajadores que se hicieron viejos en la Hacienda y les tocó el cambio hacia Ingenio acumularon un “saber hacer” que les valió para recibir con menos traumatismos los cambios técnicos y le sirvió a la empresa para ahorrar costos de inversión:

“El paso de uno a otro sistema dentro del proceso fabril, obligaba al abandono de una experiencia de 35 años y ello representaba económicamente una pérdida, por cuanto se utilizaba una capacitación obrera de valor no despreciable. Además, el manejo de las nuevas máquinas exigía premiosamente el adiestramiento de personal que, en varios aspectos del proceso, requería alto nivel de conocimiento técnico. El hecho de haber dejado como base el antiguo personal de la Hacienda seguramente influyó para que la inversión aleatoria de aquella instrucción, con miras a alcanzar el dominio total del nuevo sistema, no sobrepasara los cálculos previos de tales riesgos (...). Y por ello lo primero era contar con los servicios de alguien que dominara todas las fases técnicas y funcionales de la fábrica que acababa de inaugurarse.” ⁵⁹

Estas tres líneas arrojan constantes a destacar en su proceso de transformación que en el tiempo se fortalecen y se retroalimentan. El cambio de grupo familiar a Sociedad Familiar, en lo administrativo, de alguna manera distanció a la familia de las negociaciones así ellas estuvieran involucradas en la Administración. En lo Técnico si se quería producir más; entonces era necesario mejores máquinas, menos distancia y más capacidad. Lo cual separaba las labores agrícolas que necesitaban en mayor grado el factor humano, al introducir una maquinaria que agilizaba y reducía los costos. La relación sería directamente proporcional: más máquinas más producción de azúcar. En lo laboral nos encontramos con la constante antigüedad de trabajadores y empleados, un tiempo de servicio que nos sugiere además de un aprendizaje, una reducción de la complejidad como diría Luhmann. Un tiempo adecuado para generar niveles de confianza, una actitud frente a lo que representa estar o ser parte del Ingenio y que se revierte en su alrededor: Familia, Hijos, Estabilidad y Hogar.

⁵⁸ Ibid. Pg. 130

⁵⁹ Ibid. Pg. 100

“La complejidad del mundo futuro se reduce por medio del acto de la confianza. Al confiar, uno se compromete con la acción como si hubiera sólo ciertas posibilidades en el futuro. El actor ve su futuro en el presente con su presente en el futuro”⁶⁰

La atmósfera de estos nuevos rumbos administrativos, la dinámica del trabajo, la de la familia, lo técnico y lo laboral, creó una familiaridad, una comunidad alrededor de un propósito común y de un producto como objetivo. Se reflejaba en casas para trabajadores, familias establecidas, cooperativa, corte permanente de caña, la circulación de un número de trabajadores que vivían a diario el proceso de la producción del azúcar en conjunto con directivos, jefes y sus propias familias. Aquí es donde la tesis de Paternalismo-Racional en lo Agroindustrial nos puede ayudar a pensar el sentido en que las relaciones laborales en cuanto toman una familiaridad importante construyen un tipo de administración cercana y directa con el trabajador. Al tener como valor el tiempo de servicio, hace que el conocimiento más cercano del personal genere niveles de confianza. Luhmann nos dice:

“La familiaridad es la precondition para la confianza como también para la desconfianza, es decir, para todo tipo de compromiso con una actitud determinada hacia el futuro.”⁶¹

Luhmann nos ayudaría a pensar que dentro de la dinámica de las tres líneas descritas el criterio de la antigüedad del trabajador es como un capital cultural específico que sería utilizado en la producción. Que podría examinarse como un elemento que va generando para el trabajador salario estable, familia y techo; que a la postre pudo resultar menos costoso administrativamente.

El trabajador de la antigua Hacienda fue adquiriendo nuevos elementos, se vistió poco a poco con otros atuendos, confeccionados por la tecnología. Se va separando de las

⁶⁰ Niklas Luhmann, *Confianza*, op., cit., Pág. 33

⁶¹ Ibid. Pág.32

labores netamente agrícolas, asume nuevos roles dentro de una forma administrativa nueva (de Hacienda hacia Empresa). Transformando a lo largo del tiempo y de la empresa lugares y espacios: Casa, Trabajo, Iglesia y Escuela. Las casas pasaron de construcciones de lata y paja en 1903, después a madera y luego a ladrillo y techo de teja de barro. Cambios que se vieron reflejados también en categorías para el trabajo:

- | | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| 1. EJECUTIVOS Y DIRECTORES | 7. MAYORDOMOS |
| 2. FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS | 8. CAPATACES |
| 3. LABORATORISTA | 9. MAESTROS |
| 4. INGENIEROS | 10. OBRERO CALIFICADO |
| 5. TÉCNICOS INDUSTRIALES | 11. OBRERO COMÚN |
| 6. TÉCNICOS DE LABORES AGRÍCOLAS | 12. BOYEROS |
| | 13. PEÓN O JORNALERO ⁶² |

Estas categorías se convirtieron en unas rutas para una movilidad interna por parte de los trabajadores para escalar, para pasar de labores de campo hacia trabajos en la fábrica o de oficina.

“Después de prestar servicio militar, recién llegué a Manuelita empecé lavando baños, luego pase a la fábrica empacando azúcar y poco a poco llegué a la Revisoría Fiscal”⁶³

Dinámicas que arrancaron en la empresa hacia 1927, cuando se hace un ensanche importante, se instaló una trituradora marca Fulton y nuevos rodillos de molienda que se inauguró el 27 de junio de 1927 con capacidad para moler 500 toneladas, en trabajo de 24 horas. Administrativamente la Empresa tomó el nombre de Ingenio Manuelita S.A. (IMSA) El primer Gerente fue Carlos J. Eder. Desde lo Técnico además de lo mencionado, se pasó de Ingenio impulsado por energía térmica a uno impulsado por electricidad. Y en lo laboral se pasó oficialmente a trabajar de 12 a 24 horas, a partir de ser aumentada la capacidad de producción con el nuevo molino y la característica de tener corte de caña todo el año. A partir de aquí creemos que la

⁶² Manuelita Industria Centenaria, op., cit., Pág. 127

fiesta a lo largo del tiempo pudo tener una ampliación interesante cuando se empieza a celebrar en el marco de una empresa que aunque respeta y mantiene la tradición católica es enriquecida con eventos abiertos que se anexan a la celebración tradicional.

La fiesta que en el tiempo incorporó una programación patrocinada y costada por la empresa para el disfrute de sus trabajadores y empleados, junto con familiares y amigos, pasó de ser una celebración sólo de habitantes alrededor de la factoría a una celebración que reunió la gente que trabajaba en las diferentes haciendas proveedoras de caña. De rituales de iniciación por parte de los dueños a rituales iniciadores con un capitán de festejos y con muchos trabajadores. Pasó de celebrarse 5 y 6 de enero en Manuelita Vieja 1966 a sólo 5 de enero en el Rosario (1967-1980) donde está actualmente la fábrica.

4.1.1. Nuevos Rumbos

Ya en 1930 llega Harold Eder a la Gerencia del recién creado Ingenio Manuelita S. A., y en 1947 se liquida para fundar Manuelita S.A. (MANSA), con un capital que se elevó de 5 a 25 millones, siguiendo como Gerente don Harold Eder, que hacía parte de la tercera generación de los Eder. Pero vendría otro proceso muy importante que transformaría el panorama de lo Administrativo, Técnico y Laboral, tres líneas de las cuales hemos venido hablando. Entre 1947 y 1953 se construyó una nueva fábrica, en otro lugar, otras instalaciones, el 9 de febrero de 1953 fue su inauguración. Phanor J. Eder el hijo del Fundador en un aparte de su discurso dijo:

“La Manuelita no ha sido y no es solo una aglomeración de Maquinaria en movimiento. Es un símbolo de fe en la devoción e integridad de sus obreros,

⁶³ Maximiliano Montes recién llegado a Manuelita empezó una carrera ascendente por diferentes puestos, desde labores de campo, la fábrica hasta llegar a la Revisoría Fiscal, es decir, a trabajar en las oficinas y a ser empleado. Entrevista No. 14

empleados, técnicos y directivos; optimismo en el continuo progreso de Colombia y del Valle del Cauca en particular. Ojalá esta fe se justifique siempre.”⁶⁴

Más que un discurso era una descripción de lo que encontró en 1953 y un llamado a unirse a una causa común: La Empresa Manuelita. En lo Administrativo se crea la figura de Presidente, cargo que ocupó por decisión unánime don Harold Eder. En lo técnico, el cambio significó un aumento en la producción, con el cambio de maquinaria y fundamentalmente con el cambio de locación (de los terrenos de la Hacienda Manuelita a los terrenos de la Hacienda El Rosario). Desde lo laboral, los procesos en la cadena de producción se hicieron más claros: (1) *campo y cosecha*. (2) *preparación* y (3) *elaboración*. Y nuevamente la antigüedad del trabajador juega un papel importante a la hora de asumir la organización de la nueva empresa.

4.1.2. La Nueva Generación de Trabajadores y su Contexto

Hacia 1951 llega a Manuelita, trabajando en la construcción de la nueva fábrica como contratista mecánico de montaje y desmontaje don Manuel Reyes, a la edad de 33 años, con 2 años y medio de primaria, nacido en Cundinamarca. “Largué pantalones en los Llanos”, dice él. Después se estableció en Quimbaya, Caldas, desde donde vino a trabajar a Manuelita. Una vez construida la fábrica en 1953 Don Manuel es contratado de planta en la nueva fábrica y empieza a ser parte de una generación de trabajadores que se inquieta por asuntos políticos y de orden sindical muy en gestación por entonces.⁶⁵ Para entonces la fiesta ya tenía una tradición dentro de la empresa, como lo comentó Henry Eder, donde el capitán de festejos era don Abel Morales Fontal, el cual desde entonces incorporó en la programación (1950) una proyección cine con la película: “Tarzan y las Sirenitas (en español)”.

El panorama se le presenta a don Manuel, como un cambio Administrativo, aparece la figura de Presidencia, en lo técnico con una fábrica nueva y en lo Laboral con una mezcla entre actitud política partidista y la gestación de organizaciones sindicales,

⁶⁴ Manuelita Industria Centenaria, op., cit., Pág. 166.

⁶⁵ Don Manuel tiene actualmente 84 años, es Presidente del Sindicato de Jubilados en Palmira, ha sido Concejal por Palmira. En el año 71 viajó a Rusia, Berlín y Cuba, como premio a su labor sindical, expresa don Manuel. Entrevista No. 18

sumando a ello la creación en el Valle entre 1926 y 1953 de por lo menos unos 19 Ingenios Azucareros.⁶⁶

El panorama político en 1953 estaba atravesado por el gobierno militar de Rojas Pinilla, su posterior caída en 1957 y la instalación o concertación entre Liberales y Conservadores de un Frente Nacional. Circunstancias de las cuales los trabajadores del azúcar no fueron ajenos experimentaron una especie de búsqueda de representatividad o de reclamación de derechos en el recién fortalecimiento y conformación de un sector industrial fuerte en la producción de azúcar, no sólo por la ampliación de su producción y su capacidad para invertir sino en la capacidad de sus dueños para incidir en la política y en la economía de la región. Redes Empresariales que se fueron expandiendo en el Valle – especialmente su capital - a medida que se conformaban centros urbanos, concentración demográfica y la demanda de bienes y servicios. Las empresas creadas entre 1932 – 1947, por ejemplo, trazaron el mapa para seguir desde ahí la expansión de la Región. Se crearon Industrias como: Tejidos de Punto Sport (1932), Maizena (1933), Uniroyal Croydon y Textiles El Cedro (1937), Cementos del Valle – donde tenía acciones Manuelita – y La Garantía Dishington (1938), Cicolac y Goodyear (1944), Eternit (1945), Fruco (1947), entre otras.⁶⁷

Manuelita experimentaba el fortalecimiento administrativo y técnico pero el campo laboral mostraba ciertas fisuras en tanto el discurso de izquierda se empezaba a colar por entre las empresas a través de trabajadores que recibieron instrucción sindical (Derecho Laboral, Contabilidad Sindical y Relaciones Humanas). Discurso que toma fuerza y que se hace fuerte en el año 59 con el panorama internacional que Cuba mostraba con la toma del poder por parte de Fidel Castro y la instalación de un Sistema Socialista en el panorama de Latinoamérica. Este momento es interesante porque nuestras líneas, que hemos señalado, sufrirán una especie de “crisis”, marcada por una huelga realizada por los trabajadores de Manuelita en el año 59. Este evento

⁶⁶ Rojas, José María. *Sobre el papel de los Empresarios en la Formación del Sector Azucarero*, op., cit., Pág.8.

⁶⁷ *Industria y Empresarios Pioneros 1910 - 1945*. Ordóñez, Luis Aurelio, Cali: Editorial de Humanidades, Colección Lengua y Cultura. 1998. 210 Págs.

al parecer se convirtió en un punto giro integral en los rumbos de Manuelita, pues impactó en lo Administrativo, en lo Técnico y lo Laboral propiamente. El testimonio de la participación de don Manuel Reyes es definitivo. Como la huelga del 59 se desarrolló desde el mes de marzo cuando se presentó el pliego de peticiones hasta el mes de junio cuando se disolvió, no afectó la celebración de reyes magos, puesto que esta siempre es celebrada en el mes de enero.

4.2. LA HUELGA DEL 59

Don Manuel Reyes cuenta que el Sindicato era una forma práctica de administrar la empresa y que así lo entendía don Harold Eder:

“A don Harold le interesaba que los trabajadores se sindicalizaran porque era más práctico recibir a 3 representantes que a 60 trabajadores haciendo reclamos”

Este comentario nos permite poner de presente que al parecer se gestaban nuevas formas de administración, un considerable aumento de la población obrera, como también una construcción de nuevos mecanismos para el ejercicio de la autoridad. Don Manuel cuenta que entre 1953 y 1959 siempre hubo persecuciones al interior de la empresa para los trabajadores de tendencias de izquierda, se realizaba a través de los Mayordomos desmejorando el trabajo sobre todo en el corte de caña. Esto creó un distanciamiento con la administración y que tuvo sus efectos sobre todo, en una crisis en la autoridad que expresaba don Harold Eder con sus prácticas de entrega de premios, leche y carne a bajo costo, la fiesta de reyes y la especie de fuero laboral que adquirieron los trabajadores más viejos con don Harold a través del tiempo de servicio.

La huelga, pensada desde el 1 de mayo del 59, pero avivada desde la presentación del pliego de peticiones en marzo del 59, puso en la mesa unas nuevas reglas en las relaciones Obrero-Patronales. Se creaba un mecanismo mediador para las decisiones y la organización de la empresa: La relación de la Gerencia con el Sindicato. Las decisiones tomadas directamente por don Harold, a pesar de seguir siendo sostenidas

por él, se vieron seriamente afectadas y obstaculizadas: Su capacidad para decidir fue supeditada a una junta directiva. Así nos lo ilustra don Manuel:

“Nosotros ya habíamos pactado con don Harold y se tenía un borrador de los acuerdos y delante del Gobernador, don Harold y los Trabajadores, el señor Scarpetta (socio) rompió las actas y entonces se votó la Huelga.”

Los trabajadores atribuían estos desajustes a los nuevos administradores, “a los mandos medios” como lo manifiesta don Manuel. Los consideraron ilegítimos, no percibían la autoridad de don Harold en ellos. Por ello la imagen de don Harold se mantuvo intacta, es más, en el Sindicato de Base se tenía una foto de él colgada en la pared. La sensación de autoridad se estaba diluyendo con la falta de fluidez de las decisiones. La Huelga del año 59 en Manuelita que duró 28 días, desde el 21 de mayo hasta el 18 de junio, mostró que lo administrativo y lo tecnológico no eran suficientes para resolver los retos internacionales y nacionales para el sector del azúcar. La pieza faltante estaba del lado de lo laboral y precisamente es este aspecto el que se fue formando con la presentación de un pliego de peticiones. El punto clave de la discusión del pliego era: Salario y Estabilidad Laboral. Que coexistían como dos redes, dos Canales de la Autoridad.

“Don Harold estaba acostumbrado a aumentar 2 centavos para obreros y 5 para empleados cada año. (¿Y qué hicieron, qué acciones tomaron?). Los trabajadores se fueron hasta Cali hacia la Gobernación y en el paso del comercio fueron detenidos por el ejército, acción en la cual murieron dos trabajadores corteros de caña: Chalacan y Rodríguez.”

Detrás de todo esto se estaba discutiendo entonces sobre la legitimidad de la Autoridad, lo cual creó una crisis bastante fuerte en los niveles de confianza. La actitud hacia la empresa fue de incertidumbre, que se acrecentó con la persecución a los trabajadores sindicalizados, que tuvieron respaldo de don Harold, pero fue insuficiente para evitar o parar la huelga. Con la caída en la escala de producción de azúcar y finalmente con la necesidad de buscar la mediación del Ministro de Trabajo (Arbitro en la Huelga) para dirimir las diferencias y pactar. Aquí el futuro se hizo

difuso. La bondad de don Harold no fue suficiente para lograr acuerdos entre las partes; eso procedimientos que estaban más allá de lo legal, era parte de un proceso administrativo antiguo o ya anacrónico para el momento, se quebrantaba con un recurso que fue articulado y entendido como importante para la estabilidad laboral. La Benevolencia, la Confianza y la Protección, piezas de la pertenencia, habían sido hasta ese entonces las maneras de sentirse el trabajador unido a la empresa y eran parte de la estrategia administrativa orientada por don Harold, que por diversos motivos estaba sufriendo cambios considerables y con la huelga al parecer llegó a un momento de ruptura.

La estabilidad y la pertenencia tendrían canales formales nuevos: la chuspa de pago y el carné de la empresa y aquél recién creado Instituto Colombiano de Seguros Sociales en el año 56. Empezaban a ser otros los mecanismos conductores de la vida laboral y otros los que representarían la legitimidad dentro y fuera de la empresa. Manuelita es modernizada y los viejos mecanismos de protección y los símbolos de la pertenencia quedaban atrás aunque permanecerían un tiempo más, el tiempo de vida de don Harold. A las bondades de don Harold se le sumaba la moral religiosa, la familiaridad, cierta ética laboral personalizada y un reconocimiento todavía concedido de la antigüedad. Se apuntalaron las respuestas y los estímulos⁶⁸ al buen comportamiento del trabajador para con su trabajo y con la empresa. Se combinarían, de ahora en adelante, los procedimientos de la vieja Pertenencia - la que comienza a verse amenazada - con las nuevas tendencias de mecanismos y normas puestas en función. Según el Sindicato:

“ (...) la cláusula de reserva y el plazo presuntivo de seis meses consignado en el Art. 47 y 48 del Código Sustantivo del Trabajo.

Según éstas normas bien sabido es para todos, el patrono dentro de las relaciones bilaterales del contrato de trabajo puede despedir al trabajador así sea el más eficiente y el más celoso cumplidor de sus deberes.”⁶⁹

⁶⁸ Luhmann llama a esto: “ Medios generalizados de Comunicación”, y que además son: “mecanismos adicionales al lenguaje cotidiano (...)”. Luhmann, Niklas. *Confianza*, op., cit., Pág. 82.

⁶⁹ Relator. Diario Liberal de la Mañana. Cali, junio 4 de 1959.

El contacto directo, el manejo cercano ya no era la base principal de la estabilidad, de la pertenencia y sobre todo de la relación humana con el trabajo. En el tiempo que se desarrolló la huelga, los Periódicos, El Relator y El País, liberal el primero y conservador el segundo, registraron apartes de las negociaciones.

“ (...) que niegue de plano peticiones tan justas como un pequeño auxilio para vivienda obrera, en la cual no ha invertido la empresa en toda su existencia prácticamente nada puesto que solo ha construido las casitas que son necesarias para la vigilancia en sus predios (...)”

El 3 de mayo El Relator publicaba circulares del Sindicato, donde expresaban su inconformidad. El día 4 de mayo se decidió en asamblea general botar la huelga. El 9 de mayo se ventilaron los puntos álgidos de la discusión: La Cláusula de Reserva y el Presuntivo. En mayo 13 el problema es llevado hasta el Ministerio de Trabajo, todo en un esfuerzo para evitar el paro. El 22 de mayo el Relator y el País publicaron en primera plana:

“ESTALLÓ AYER A LAS 7 DE LA MAÑANA, LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE MANUELITA (...)”.

El 29 de mayo El Relator publicaba una carta que dirigió Harold Eder a Otto Morales Benitez, Ministro de Trabajo:

“ (...) en el ánimo de dar solución rápida y equitativa a esta situación que es perjudicial para los propios trabajadores y para la economía y tranquilidad no sólo regional sino nacional, hemos propuesto designar a usted señor Ministro como arbitro único a cuya decisión deberán someterse obligatoriamente las partes (...)”

El periódico El País, “Diario Matinal Conservador” publicó el 13 de junio:

“Harold Eder propuso:

- a) Eliminación de la cláusula de reserva.
- b) Presuntivo de 1 año para trabajadores con más de 5 años de servicio.”

Ese mismo día llegó Morales Benítez a Cali y para entonces publicó:

“Los movimientos sindicales son benéficos, necesarios y los fortaleceremos por todos los medios”

El 13 de junio El Relator publicó unas palabras de don Harold:

“La empresa siempre ha respetado la estabilidad del personal, de lo cual son testigos todos y cada uno de los trabajadores. Ahora se le solicita que se estatuya por escrito (...)”

Entre propuestas y propuestas se desarrolló la huelga, entre una especie de distanciamiento entre el trabajador y la empresa se debatió la negociación. Pero sólo fue hasta el 18 de junio que se levantó la Huelga, pactándose seis cláusulas:

“Régimen de Prestaciones, Régimen de Vivienda, Régimen de Salario, Régimen Contractual, El cumplimiento del 0015 de 1957 y el Término de la Convención.”

Dentro de esas seis cláusulas además de prorrogar el contrato de trabajo y eliminar el presuntivo encontramos algo muy interesante en la cláusula primera en el numeral (g):

“Se adicionan útiles escolares para los hijos en edad escolar de los trabajadores a los regalos acostumbrados el (5) de enero de cada año.”⁷⁰

⁷⁰ El Relator y El País. Junio 18 de 1959. Dice 5 de enero porque para esa fecha (1959) la fiesta se hacía 5 y 6 de enero y el acto central de entrega de regalos sucedía el día 5.

De esta forma la huelga es terminada. Hay una formalización de la bondad de don Harold en la Convención Colectiva, un traslado de lo Oral a lo Escrito. Alrededor de un clima de ausencia de credibilidad entre trabajadores y la empresa que creó un clima de desconfianza en las partes, que se reflejaría de nuevo en la persecución sindical que tiene un proceso de más o menos 3 años, entre 1959 y 1962. Esto generó algunas consecuencias como una baja en la producción y descontento más acentuado en las nuevas relaciones obrero-patronales.

“Desde el sindicato se hizo un llamado a los trabajadores para que pusieran todo para mejorar la producción. (¿Qué hacían?). Vigilar los horarios. ¡Jamás llegué enguayabado!. Vigilar el trato al trabajador. Yo hice sacar un jefe de taller por mal trato a los trabajadores; fui donde don Harold y le dije de lo que hacia ese señor y fue retirado. Yo siempre me presenté como trabajador honesto, con experiencia, con antigüedad y don Harold respetaba mucho eso”

Para el año 62, cuenta don Manuel Reyes, Manuelita había bajado del primero y del segundo lugar acostumbrado en la lista de producción hasta el cuarto. Estaba la tecnología, una huelga disuelta, don Harold al frente de la empresa, pero faltaba algo. Ese “algo” que faltaba lo atribuye don Manuel a la persecución que siguió después de la huelga y así se lo manifestó al Gerente, el señor Alberto Bernal: “Al que persiguen no rinde”. Para lograr recuperar dicha posición se hizo una cruzada en la cual a través de Sindicato se instó a los trabajadores a vigilar, a trabajar y a cooperar con la empresa.

Don Manuel cuenta que las relaciones cotidianas con don Harold no cambiaron demasiado, él siguió defendiendo, premiando y celebrando la fiesta de reyes. Y los trabajadores no dejaron de expresar su cariño y respeto para con él, incluyendo al sindicato. Don Harold en el tiempo que llevaba de manejo de la empresa había experimentado cambios importantes a nivel jurídico-económico y administrativo: Pasó de Dueño a Administrador, y luego a Gerente y finalmente a Presidente. Que si en lo cotidiano no lo distanciaba de sus trabajadores, a nivel organizacional si, pues

había estado escalando. Proceso que al parecer distanciaba la autoridad directa en el trabajo expresaba por don Harold. Los niveles de ausencia de mediación empezaban a decaer y a posibilitar la llegada de instancias más complejas; se pasó de una relación directa entre Harold Eder y sus trabajadores a gerencia y sindicato. Empiezan a aparecer mecanismos como los trámites (solicitudes o escrito), negociación de convenciones colectivas y otra serie intermediaciones. Don Manuel y muchos de los entrevistados para este trabajo coinciden en afirmar que fueron los malos administradores (léase intermediarios) y no don Harold, quienes le hacían daño al trabajador e inclusive a la misma empresa. “Hubo administradores que robaron azúcar, trabajaban sus fincas con maquinaria y personal de la empresa” hace énfasis don Manuel.

4.2.1 Entorno a la Huelga

La huelga de los trabajadores fue más allá de simplemente decirle “no” a la Cláusula de Reserva y al Contrato Presuntivo. Su importancia radica en el hecho de decir que ellos “no quieren eso”. ¿Qué?. Otros administradores. Y el vehículo para la trasgresión es el Sindicato. Para ir en contra de las nuevas administraciones. Los trabajadores estaban cómodos con el mundo del trabajo, con el entorno del trabajo “patrocinado” por don Harold. Pero esa fuerza empleada para la transgredir al parecer fue disminuida por la cercanía, por la unión metafórica, que pareciera haberse fortalecido durante mucho tiempo entre padre-jefe, entre regalos-bondad y entre legal-extralegal. Porque ellos hicieron la discusión “dentro” de la autoridad y no por “fuera” de la autoridad.

Los trabajadores focalizaron el problema, es decir, no querían depender de “otros”, sólo de don Harold. Entonces los “otros” (nuevos administradores) no son sustitutos del padre-jefe sino un instrumento para la desobediencia frente a las nuevas condiciones laborales. Es un temor a perder la autoridad, traducida en Estabilidad, Benevolencia y Confianza, representada por don Harold. La Cláusula de Reserva y el Contrato Presuntivo de trabajo actuaron como mecanismos psicológicos para

presionar el rendimiento del trabajador como lo expresa el señor Ernesto Sanclemente, Dueño y Gerente de Río paila:

“En mi concepto es altamente peligrosa la supresión de la cláusula de reserva y el presuntivo. Resultará en el futuro muy difícil el manejo de las empresas, particularmente las que tienen a su servicio un número grande de personal sin la existencia de la cláusula de reserva y del presuntivo del trabajo de seis meses; porque ante todo, la cláusula de reserva obra de manera psicológica sobre el personal para ejercer el puesto con el aporte de su capacidad total, permanente consagración y honorabilidad.”⁷¹

Lo expresado por el señor Sanclemente nos ayuda a entender el contexto de una posible construcción de autoridades cuando dice exactamente: “(...) Resultará en el futuro muy difícil el manejo de las empresas particularmente las que tienen a su servicio un número grande de personal. (...) la cláusula de reserva obra de manera psicológica sobre el personal (...)”.

Las nuevas competencias de producción y modernización fabril introducirían la necesidad de aumentar el personal, el número de trabajadores. Al aumentar la población obrera, al parecer, aumentaría el control sobre ellos, al igual que se haría más complejo el ejercicio de la autoridad. Algo que no sucedía con un número reducido de personal, pero además constante en las labores y los puestos asignados. En consecuencia las nuevas normas son algo que fisura dramáticamente la cercanía, la personalización de la autoridad, que como sistema administrativo había tejido don Harold Eder con sus trabajadores. Se da paso al Distanciamiento. Esto nos lleva al punto crucial de la discusión. Cuando el trabajador es recibido en la empresa, él demuestra su capacidad para trabajar, experimenta tres etapas:

1. La lucha por quedarse en el trabajo.
2. Ganarse la confianza de don Harold.

⁷¹ El Relator, Mayo 9 de 1959.

3. “El fuero Laboral”: “ *Soy antiguo, tengo derecho a esto, soy trabajador antiguo, soy el que conoce esto... que me va a enseñar usted que acaba de llegar*”⁷²

Después de esas etapas el trabajador se relaja. Porque asegura el trabajo y por ende todo aquello que hemos mencionado aquí de beneficios y bondades a través de don Harold Eder. Manuelita experimenta para el año 59 el fenómeno de una población obrera, como dijimos, vieja en edad y tiempo de servicio. Trabajadores con 25, 30, 35 y hasta 50 años de servicio.⁷³

Ahora, Antigüedad y Relajarse, para interpretar la frase: “obra psicológicamente.” Es asociada con bajo rendimiento en el trabajo. Por lo tanto la presión psicológica (léase cláusula de reserva y contrato presuntivo de trabajo) es más efectiva para el rendimiento en el trabajo. Se pone en cuestión la confianza, que se había fortalecido con la antigüedad, por la vía del reconocimiento, premios, regalos y consideraciones importantes para los trabajadores y sus familias. Y se había construido para la relación laboral: Obediencia, honestidad y lealtad. Del lado de los trabajadores era un “no” a las nuevas administraciones y del lado de las nuevas administraciones era un “no” a la antigüedad. Se creía que el rendimiento en el trabajo podría fluctuar por la actitud del trabajador, que a su vez era permeada negativamente por su antigüedad.

Bajo el sistema administrativo de don Harold los trabajadores tuvieron una actitud de entrega hacia el trabajo muy importante, relacionada con un lenguaje que con niveles de ausencia de presiones o de enfrentamientos con el trabajador facilitaban una fluidez en las decisiones. Esto hizo que las expectativas laborales fueran altas, la mayoría de los que entraban se sostenían.

⁷² Entrevista No. 15

⁷³ “Con 30 años hay 51; de 25 totalizan 63; de 20 ascienden a 170; de 15 suman 30; de 10 hay 471, etc.” Manuelita Industria Centenaria, op., cit., Pág.181. Otro ejemplo es don Pedro Marmolejo esposo de Dionisia (una de nuestras entrevistadas) que en el año 1928 manejaba un tractor y que en 1959 tenía 41 años de servicio.

“los trabajadores después de un tiempo pensaban que estaban asegurados en el trabajo, entonces se relajaba y dejaba que los nuevos trabajadores hicieran el trabajo (...)”⁷⁴

Manuelita para 1959-1962 necesitaba entonces incorporar nuevo personal, que además tuviese niveles de escolaridad más alto, que permitieran asumir los nuevos retos de la producción. Y el trabajo articulado, hasta entonces, a la confianza, la familiaridad y la antigüedad sería ya una especie de reloj que no corría. El nuevo contexto para la empresa y sus cambios estaba dado en el marco de las competencias con otras empresas productoras de azúcar y productos subsidiarios. La discusión se centró fundamentalmente en desestructurar la antigüedad y redefinir el trabajo: *“Ganarse el puesto permanentemente.”⁷⁵*

La huelga quitó parte del velo, creó una mediación diferente para el trabajador y para la empresa. La fuerza laboral es considerable y considerada, al mismo tiempo que es puesta en el plano de lo formal. Se pasó del Pacto de Caballeros a las Convenciones Colectivas, de la Bondad a las Prestaciones Sociales. El trabajo no iba a estar supeditado a la relación entre personas: Pedro, Juan... y don Harold Eder. Si no entre entes abstractos: Resultados en el trabajo y el crecimiento de la empresa.⁷⁶

Pero el giro más importante en este capítulo de Manuelita lo constituye la muerte de don Harold en 1965. Las líneas analizadas hasta ahora sufrieron de nuevo otro tropiezo al igual que las normas, el Sindicato y la Administración, en cuanto a la Tecnología, ésta seguía su desarrollo continuo y una crisis más profunda del lado de la Autoridad. Se afectaría dramáticamente la programación de la fiesta.

⁷⁴ Entrevista No. 15

⁷⁵ Entrevista No. 15

⁷⁶ “La estética del trabajo” era una especie de “barroquismo laboral” donde el exceso de premios se opinaba iba ir en detrimento del rendimiento. Y habría que redefinirlo hacia algo más “minimalista”, menos adornado y más pragmático.

4.3 LA MUERTE DE DON HAROLD Y SUS EFECTOS EN LA FIESTA DE REYES MAGOS Y LAS RELACIONES LABORALES.

La muerte de don Harold Eder constituyó uno de los acontecimientos más importantes que, quizás superó anímicamente los acontecimientos de la huelga. La forma como murió, en un cruce de disparos en un intento de secuestro, generó toda una serie de opiniones en los trabajadores, que no encontraron explicación, dicen ellos, a la muerte de una persona tan buena. Nuestros entrevistados resaltan que personas como él quedan muy pocas. Dicen que de la gente se apoderó una sensación casi de haber perdido un padre. Pero también les abordó la incertidumbre de saber cómo iba a seguir adelante la empresa ahora que él ya no estaba.

Como hemos visto desde la huelga del 59 se empezó a generar procesos de modernización y toda una crisis en las relaciones obrero-patronales, como también elementos nuevos para entender los cambios en la organización, administración de la empresa y su contexto Internacional, lo que se resume en, para nuestros efectos, en una especie de distanciamiento entre las nuevas administraciones de la empresa y los trabajadores. Estas relaciones en otro tiempo manejadas de manera casi directa esta vez se estaban haciendo a través de convenciones colectivas y parámetros para “regular” las relaciones laborales.

Aunque las presiones internas y las presiones de competencias internacionales generaban poco a poco cambios, don Harold Eder sostenía en la administración su actitud personalizada. Actitud que no sólo era respetada y reconocida por los trabajadores en general sino también por el sindicato de base; don Manuel Reyes miembro de la junta directiva durante mucho años, comenta que se mantuvo una fotografía de don Harold en una pared de la sede del sindicato, como reconocimiento al jefe y a la persona que fue don Harold con los Trabajadores.

Al parecer al interior de la empresa se gestaban con más fuerza no sólo cambios tecnológicos sino otras actitudes hacia los trabajadores. Situaciones que ahondaron aún más la nostalgia por la muerte de don Harold Eder, según los entrevistados que lo conocieron y recibieron de él beneficios directos (puertas, trabajo, miel, premios, etc)

fue una sensación de pérdida irreparable, como dije antes, como si se hubiese perdido un padre. Pareciera que la muerte don Harold ahonda una crisis que se traía en todas las esferas de la estructura de la empresa, pero también nos da cuenta de una especie de terminación de una transición experimentada por los trabajadores entre 1959 momento de la huelga y 1965 con la muerte de Harold Eder.

Entre el 59 y el 65, en muy poco tiempo, se decodificaron muchas de las imágenes construidas durante mucho tiempo en Manuelita, se experimentó una complejidad mayor entorno al trabajo y los vínculos metafóricos se mantuvieron por momentos, una huelga que mostraba respeto con don Harold y un patrón que no consentía nada con sus trabajadores. Un Sindicato que pacta unas cláusulas donde se escribe lo que don Harold ya no les podía dar, como asegurando el futuro, como por si algo falla. Sin embargo no llegó a establecer la dimensión del capital humano y cultural que significó haber hecho una huelga de 28 días, y ser respaldada por casi todos los obreros de los ingenios. Para ambos, tanto para Harold Eder como para los Trabajadores, el contexto y el mundo les había cambiado. La marea estaba en contra: El mercado, la temporalidad de metáforas como las del paternalismo, la poca escolaridad de los trabajadores y sindicalistas (tema interesante por cierto), las nuevas generaciones de administradores y los accionistas. “Robinson se encuentra con Viernes”.⁷⁷ Entran nuevos elementos a jugar y a circular alrededor de las relaciones laborales.

4.3.1 La Fiesta de Reyes Magos

Nuestros entrevistados coinciden en que don Harold fue un buen hombre y buen patrón, la persona que patrocinaba, además, la celebración de la fiesta de reyes magos en Manuelita. Por lo tanto el suceso de su muerte les generó mucha incertidumbre y nostalgia. Por ejemplo, para doña Dionisia Vda. de Marmolejo, una de las más antiguas habitantes de las casas construidas por Manuelita, todo había cambiado:

⁷⁷ Defoe, Daniel. *Robinson Crusoe*, Bogota: Salvat Editores, 1969.

“A mi esposo (hombre de confianza de don Harold) le ofrecieron casa para que viviera después de jubilarse, pero yo le dije que no, porque ya no era lo mismo don Harold ya no estaba y no era lo mismo.”

Para Dionisia “*no ser lo mismo y morirse don Harold*” era algo parecido, también reflejaba su estado personal, ella también había cambiado. Con respecto a la fiesta muchos trabajadores afirman que esta decayó mucho, después de la muerte de don Harold. Y al parecer coincide con dos momentos importantes en la empresa:

1. El cambio de la fábrica de Manuelita Vieja al Rosario.
2. Las nuevas Administraciones.

La primera al parecer empieza con la construcción de una nueva fábrica en el año 1951 en los terrenos de la hacienda el Rosario donde está actualmente. Construir allí la nueva fábrica significó un ahorro en los costos del transporte del azúcar, de los alcoholes y mieles extraídas de la caña. La ventaja radicaba en que las líneas del ferrocarril del pacífico pasaban por los terrenos de esa hacienda hacia el puerto de Buenaventura. Construcción que se inauguraría en el año 1953. Mientras la vieja fábrica siguió funcionando en la Manuelita Vieja.

El otro punto pareciera gestarse a raíz de la forma como murió Harold Eder, un cruce de disparos en un intento de secuestro, condujo a una invisibilidad por parte de la familia Eder en los eventos sociales abiertos pues los problemas de seguridad empezaban a inquietar a los Eder. Esto creó una mediación diferente a la que se había gestado con don Harold. Los Gerentes, Oficinistas e hijos de Empleados eran los nuevos encargados de entregar los regalos el Día de Reyes.

Entre 1959 y 1965 la fiesta de reyes magos mantuvo su programación habitual de dos días y la mayoría de los eventos programados para entonces, bajo la organización del capitán de festejo don Pompilio Osorio. De los eventos que dejaron de realizarse, según los programas, fue el de la corrida de toros. Que aparece programada para el año 59 como cierre de la fiesta, pero en los años siguientes se dejó de programar, en

cambio se programó competencias de fútbol. Equipos que eran conformados por las diferentes secciones de trabajo de la empresa. También se incorporó funciones de teatro en vez de cine, montajes que eran presentados por grupos de teatro de la ciudad de Palmira.

Para el año 66 ya no había capitán de festejos, don Pompilio dejó de serlo el mismo año de la muerte de don Harold, fue pensionado por invalidez. Para el año 67 la fiesta se hizo en el Rosario en donde esta actualmente la fábrica, dejó de celebrarse en Manuelita Vieja pues, casi toda las instalaciones se habían traslado para el Rosario en esa época.

En 1969 las relaciones laborales se empezaron a construir bajo el rótulo de Relaciones Industriales y se da una fragmentación de la imagen que se construyó desde 1927 hasta 1965, período en que don Harold se encargó de la Empresa (él era Manuelita y Manuelita era él). Don Harold siempre defendió a los trabajadores antiguos y a la pregunta de por qué no sacaba esos viejos, él decía: “esos viejos son los que nos dan la comida”. Un trabajador no era retirado de la Empresa sin su autorización. Pero de todas formas la estructura de la Empresa estaba sufriendo cambios importantes, sólo que la muerte de don Harold Eder permite crear, por un lado, una incertidumbre laboral muy similar a la vivida en la huelga de 1959 para los trabajadores, y, por el otro una oportunidad histórica para hacer cambios drásticos y precipitarlos. Es decir, se construyen nuevas bases para la confianza y la autoridad.

4.3.2. Las Relaciones Laborales

Estos cambios construyeron nuevos elementos para la organización del trabajo, en el momento en que se empezó a desarrollar una pugna sindical. Esta se inició haciendo contrapeso al Sindicato de Base, con un movimiento que se llamó MOVIMIENTO DE LIBERACIÓN NACIONAL desde el año 66. Este movimiento una vez consiguió personería jurídica en octubre de 1970 toma el nombre de SINTRACAÑIVAL (Sindicato de Cultivadores, Trabajadores y Procesadores de la Caña de Azúcar del Valle del Cauca) y se reconoce como Sindicato de Industria. Estos “bandos” en los años siguientes protagonizaron la dinámica de los cambios más profundos. ¿Cómo se

gestaron?, ¿Por qué la huelga del 59 y la muerte de don Harold Eder son el punto de quiebre para unas posibles relaciones laborales nuevas?.

Porque la Modernización (Ensanches Tecnológicos y Reestructuraciones Administrativas) no sería el simple producto directo de la caída del Paternalismo que don Harold Eder mostró para con sus trabajadores antes de su muerte, sino de la precariedad que se empezó a generar de este sistema como forma administrativa – seguida con una larga continuidad de las políticas laborales de don Santiago el Fundador desde antes del Siglo XX - para el sostenimiento de la Empresa en el contexto de competencias fuertes con otros Ingenios y Empresas del Azúcar y productos subsidiarios.

Muchos de los planes ejecutados por don Harold Eder “a favor” de sus trabajadores habían generado una dependencia adicional al proceso Moderno de fundar y construir un Ingenio Azucarero. Sin este soporte después de la muerte de don Harold se crea una crisis bastante fuerte, porque puso en el tapete una resistencia de trabajadores y directivos antiguos a cambios y de parte del mismo Sindicato de Base, en un principio, por el querer conservar los “beneficios” que don Harold les había otorgado y que iban a ser recortados con las fuertes reestructuraciones.

En un principio, se concilió y se trató de mantener por parte de la empresa el Paternalismo o Administración Personalizada que encarnaba muy bien don Harold, mientras ella, la Empresa, sufría cambios físicos y laborales importantes. Las nuevas administraciones llegadas por un proceso generacional hicieron que se conjugaran nuevos jefes (ascendidos y contratados), con los viejos y nuevos trabajadores sindicalizados. A partir de ahí los temas fueron *LEGALES* (*prestaciones sociales*) y *EXTRALEGALES* (*Regalos, leche y carne a bajo costo, primeras comuniones, etc.*). Pero estos dos aspectos siempre estuvieron compactados en la mente de los trabajadores, para ellos eran lo mismo.⁷⁸

⁷⁸ El perfil de don Harold Eder expuesto en el capítulo II se hace referencia a los “beneficios” que nos ayudan a entenderlos en su cotidianidad.

La muerte de don Harold - porque él administraba directamente y su firma era “palabra divina”- más los cambios administrativos hicieron resaltar o mejor separar lo Legal de lo Extralegal (prebendas). Aquello que antes estaba unido como Paternalismo. Al resaltar estos dos elementos por separado, la Empresa vivió un clima de desconfianza, que se vio reflejado en el sentimiento de pérdida de protección que aunque se vislumbró en la huelga del 59 sólo se empezó a concretar en el año 66.

La atmósfera Paternalista se estaba diluyendo y no era la empresa, era don Harold Eder quien sostenía esta forma administrativa. Entonces cae la otra mitad del velo. Harold Eder conformó una empresa dirigida con una actitud paternalista-racional, como estrategia para construir confianza entre los trabajadores y como insumo para cooperar en la producción. Estableció relaciones cercanas y si se quiere humana.

Y cae el velo porque las nuevas generaciones de trabajadores demandan distinto, porque la empresa crece diferente, porque el producto depende del mercado y empezó en ese momento a depender mucho más y no de don Harold. El Sindicato de base y posteriormente su contrapeso, el Sintracañaval, se apropiaron de esta separación e intentaron, y aún lo hacen, de seguir manteniendo algunas “prebendas” que en su momento salieron de la “bondad” de don Harold y que aparecen en las convenciones colectivas bajo el rótulo de Extralegal. Se suman las disposiciones que del Código Sustantivo del Trabajo emanan.

Es en este momento donde nuestro trabajo dialoga con la tesis de Patricia Henao sobre la Empresa Carvajal, por ejemplo. El que haya una especie de acción Paternalista-Racional en lo Agrario-Industrial, conjuga elementos Modernos a través del cosmopolitismo e ímpetu empresarial de la familia Eder con la conformación de una “pequeña Ciudad” alrededor de la factoría en la Manuelita (La Vieja) y posteriormente en el Rosario donde está actualmente la fábrica. Bajo otros parámetros de valores y sentidos de hacer empresa. Se construyeron roles como: Buenos padres, buenos trabajadores, las mamás buenas amas de casa y un ejemplo para futuras

madres. Definieron lugares y espacios, además de conductas acordes con la membresía que se tenía con la Empresa.⁷⁹

El marco con el cual se contaba al interior de la empresa generó unas reestructuraciones a raíz de no sólo la Huelga del 59 y la muerte de don Harold Eder sino de la separación de las acciones Legales de las concesiones más allá de lo “Legal” (algo que no era distinguido totalmente por los trabajadores y que sirvió sobretodo como engaño para la economía de muchos de ellos) que otorgaron Santiago El Fundador y posteriormente don Harold Eder y que experimentaron trabajadores como: Efraín Albornoz (año 30), los esposos Pedro Marmolejo y Dionisia Cabrera (en el 37), etc; y que nos han narrado a lo largo de este trabajo.

Al desaparecer físicamente don Harold es posible pensar que se generaría una la incertidumbre entre los trabajadores por perder ese mundo compactado y seguro, que los cambios estructurales debieron reflejarse en la cotidianidad y concretamente en la identidad y la pertenencia trazadas posiblemente dentro de una nueva Ética Laboral y Organizacional. Que no ampliaremos aquí porque merece mayor detenimiento. Quizás podríamos adelantar algo parafraseando a Weber: Ética Laboral y un Espíritu Individualista.⁸⁰

A partir del forcejeo entre Sindicato de Base y el Patronal es que podríamos decir que se nota una cierta Desviación en la construcción del trabajador de Manuelita, éste constituye un sobresalto en las normas que hasta ahora traían. Ya no es una estructura legal de contratación o de seguridad social, sino que se trataba de jugar con las

⁷⁹ A propósito de este tema el profesor Mario Luna en el documento 57 del Cidse retoma Beck y nos dice: “Es esta evolución del entorno social del desarrollo de la racionalidad instrumental la que hace decir a Ulrich Beck que la propia Sociedad Industrial era esencialmente una sociedad Semi-Industrial y Semi-Estamental por la formación implícita de nuevas distribuciones de status - implicadas en la distribución profesional interna a la Clase Obrera y a la Población y en los roles de género masculino y femenino – y de nuevas entidades colectivas.” (Luna, Mario, en: *Algunas anotaciones sobre la crisis de un modelo de la Sociología Clásica*. Documento de Trabajo. No. 57. Cali: Cidse-Univalle, sept. 2001.

⁸⁰ Maximiliano Montes, por ejemplo, libró una batalla jurídica con la Empresa entre 1988 a 1991 para ser reintegrado; en su testimonio Maximiliano comenta una de sus argumentaciones: “es que lo que yo haga de la Empresa pa’ fuera es asunto mío” Entrevista No. 14. Sennett nos dirá que la protección del paternalismo, mezcla de “amor y poder”, al diluirse y al alejarse los trabajadores como efecto, implicaría que éstos: “Han perdido la sensación de un valor humano del poder” Sennett, Richard. *La Autoridad*, op., cit., Pág. 83.

normas para obtener beneficios estando de uno u otro lado. Y para ello los “mecanismos” tuvieron nuevos lenguajes y nombres.

4.3.2.1. “Bimbos” y “Gallinas”

“Bimbos” se les llamó al Sindicato de Base – por lo bravos - y “Gallinas” al Sindicato Patronal – por suaves o vendidos -. Estos nombres hacen parte de un nuevo lenguaje en el ambiente laboral de la empresa en los años 60’s y 70’s que generó estrategias para fortalecer los “bandos”. Y es así como las máscaras juegan un papel importante para mostrar, del lado de los bimbos, una imagen de fuerza laboral y de cambio social. Del lado de las Gallinas, la idea de mantener la empresa sin perder los sentidos de pertenencia. La empresa no sólo necesitaba reestructurarse sino ponerse a tono con estándares legales laborales y estándares internacionales de productores de azúcar. Como hemos mencionado esto hizo que la mediación entre trabajador y empresa se despersonalizara, la empresa ponía un negociador y el sindicato otro, ambos representaban intereses de grupo. Pero los cambios importantes estaban del lado de los “bandos”, en las estrategias para obtener la mayoría de sindicalizados y así fortalecerse en “la lucha” o en la “no lucha”.

“La empresa acabó con los castigos, luego eran las prebendas con las que hacia esta vez presión. Hubo un tiempo en que se “castigaba” a los trabajadores enviándolos lejos de su residencia, a limpiar aguas sucias o hacer despaje. Pero después de que se trajo maquinaria para hacer esa limpieza y que se podían transportar más fácil, se optó por otros mecanismos de presión: Prestamos, apoyo para calamidades, becas para estudiar en el Sena los hijos, se condicionaban de acuerdo con la afiliación sindical (¿qué año?) Más o menos año 68”⁸¹

El objetivo más importante era lograr que no se fortalecieran para la negociación de la convención e hicieran huelga, no solamente del lado del sindicato de base. Más allá de eso, era lograr mantener un equilibrio en las afiliaciones de tal forma que no tuvieran la fuerza suficiente para que hubiese mayoría de alguno de los dos lados.

⁸¹ Entrevista No. 15. El entrevistado no permitió que apareciera su nombre.

“Cuando el sindicato patronal (Sintracañaval) tenía más del 50% de los trabajadores afiliados, les cerraban las puertas a éstos, se iba hacer un préstamo y se lo negaban. Entonces venía el descontento del trabajador y entonces se desafilaba y se pasaba para el sindicato de base. Todo ese tejemaneje se hacía para evitar una huelga. También se crearon secciones de corte de caña, como el corte # 3 para poner ahí a los del sindicato de base y el corte # 4 para quienes iban entrando y estaban afiliados a sintracañaval, a esto se le llamó popularmente INCUBADORA. Y si éstos se desafilaban eran enviados al corte # 3. El corte # 2 eran de sintracañaval y neutros no se metían en nada, que esos son los más peligrosos, porque usted no sabe para donde van a pegar”⁸²

4.3.2.2. Los Estiramientos de las Normas

Los años 40 y 50 parecieran caracterizarse laboralmente por un vínculo paternalista muy fuerte con don Harold, la relación era casi directa. La complejidad del mundo del trabajo era tangible, posible, gracias a ese tipo de relación. Elementos que se fueron diluyendo en los 60 y 70. Algunos trabajadores como voceros del sindicato (comisión de reclamos) y a su vez de los trabajadores empezaron hacer una especie de proselitismo en procura de “obtener conquistas” para los trabajadores frente a la empresa. Lo que antes era un diálogo entre dos (Harold – Trabajador) se convirtió en (Presidencia-Gerencia y Sindicato-Comisión de Reclamos- Obrero); los trabajadores conocían estos mecanismos y hacían uso de éste para lograr becas de estudio para sus hijos en el Sena, préstamos, ascensos, etc. Pareciera ser en el fondo una estrategia para mantener un equilibrio administrativo y no permitir acumulación de fuerza obrera: La mitad más uno. Empieza entonces a operar la palabrita clave: “yo te lo consigo, pero me firmás la desafilación de allá y la afiliación de aquí”. Lo que significa que va en detrimento del tipo de ética laboral paralela a la de un tipo de trabajador que se traía en los años anteriores.

Aunque en los 80’s ya comienza otra historia, nos encontramos dos elementos claves para entender los nuevos procesos de la organización laboral. El primero es la rigidez con la que la empresa empezó a contratar personal, es decir, bajo el criterio de la calificación y el segundo el reordenamiento de los puestos y cargos de las diferentes

⁸² Entrevista No. 15

secciones de la empresa. En el año 89 Manuelita incorpora el Total Quality Control (Control Total de Calidad), un año antes de la Apertura Económica. Nos encontramos con una reducción considerable del personal de planta y con el paso hacia una modalidad más inestable de contratación. A sí mismo la cadena de producción: Preparación, Elaboración y Empaque. Sufre una reestructuración desde la eficiencia Administrativa y Tecnológica, pero generó una burocratización que volvió más dispendioso el trámite normal de una reclamación, por ejemplo. Las decisiones tuvieron mucho más trámite para ser ejecutadas o para tomarse decisiones contrarias.

Por ejemplo, viene un jefe y me dice que por qué hice tal o cual cosa, yo le digo que eso fue orden de tal señor, este va allá y le pregunta por qué dio esa orden y ese le contesta que estaba cumpliendo órdenes de arriba”⁸³

La impersonalidad se impone, es la figura más sobresaliente de los nuevos procesos, que arrancan en los 80's y se acercan cada vez más nuestros días. Las imágenes reales construidas y respetadas sufrieron su primera crisis con la huelga del 59 y la segunda en el año 65 con la muerte de don Harold. Se fueron diluyendo y los niveles de confianza estuvieron atravesados por la estrategia de estar fortalecido con alguien, si tienes padrino, dirían algunos al parecer se pasa del Régimen Paternalista al Régimen Transaccional Tipo Clientelista en la Gestión de la Autoridad. Quiere decir que se pasa de expectativas culturales amplias a delimitación de intereses más prosaicos. Las nuevas administraciones mostraron una actitud diferente no solo laboral sino en las gestiones de autoridad y de los niveles de confianza, ambos, tuvieron tropiezos de acuerdo también al contexto político, tecnológico y laboral.

La fiesta viviría un proceso de caída bastante dramático, en los tiempos de crisis que hemos mostrado, ella se mantuvo, pues existen programas de la época y los entrevistados lo corroboran. Pareciera que hay un traslado de la atención de la fiesta hacia proceso más amplios, como el posicionamiento de la empresa en el mercado internacional del azúcar y sus correspondientes ajustes tecnológicos, administrativos y

⁸³ Entrevista No. 16

laborales. Por momentos la fiesta se mantuvo pero a partir del año 76, fue decayendo mucho como lo anunciamos desde el año 65 con la muerte de don Harold Eder, “el guardián de la tradición”. Como manifestó Henry Eder, hacia los años 80 la fiesta dejó de celebrarse de forma ampliada.

Se restringió solo a los trabajadores de la empresa, los regalos los entregaban empleados e hijos de empleados de la empresa, los Eder dejaron de aparecer. La celebración se centro en el acto de entrega de regalos y a un acto recreativo con payasos y magos⁸⁴. Atrás quedaron las programaciones voluminosas, las orquestas, el cine, el boxeo y los toros.

⁸⁴ *Informes Sociales 1992 - 2002*. Balance del día de Reyes. Seriada. Archivo de Manuelita.

CONCLUSIONES

Hemos presentado en este texto la fiesta de reyes magos en Manuelita, en lo posible intentando acercarnos a la fecha de su creación como fiesta de empresa, pues de esta fiesta no existen textos escritos, solo esta en la memoria de las personas que la vivieron en distintas épocas y lo que hemos intentado aquí por reconstruirla históricamente. Esperamos también haber dejado pistas para hacer algún tipo de articulación de la fiesta a procesos más amplios en la configuración de la empresa en el tiempo, teniendo en cuenta que la fiesta acontece dentro de la empresa y a su vez es disímil en su celebración al enlazar distintos eventos rituales.

La fiesta es uno de los elementos que permite un clima adecuado para generar un desarrollo de Manuelita supremamente importante bajo el sello de manejo cercano del dueño y el trabajador, aún con la implementación de nuevas estrategias de administración modernas. Se retoma la tradición católica, se reinventa como Política Empresarial a través de enriquecerla con eventos lúdicos guiados por un capitán de festejos, la puesta de toldas para trago, el cine, el boxeo, competencias ciclísticas, los toros, la banda militar, la presencia de la policía y finalmente una especie de “santificación” con una misa. A través de nuestros entrevistados se puede leer que hubo un tiempo en el que estos aspectos permitieron sentir la sensación de un mundo compacto, sólido e idílico.

Bajo esta perspectiva de la fiesta podríamos establecer dos niveles de interpretación:

- El que sea un medio para crear confianza a partir de actos simbólicos como la entrega de regalos el 6 de enero, que podríamos traducir como premios. Y que permite recrear, además, sentidos de pertenencia a partir de un conjunto de eventos rituales que integran toda la fiesta.
- El que sea un espacio adecuado para que afloren las personalidades (como las de don Harold Eder) y que llegan a ser reconocidas como grandes seres humanos y grandes benefactores (ampliación del universo del padre). Y como un lugar para fusionar la personalidad (figura) de los Eder como una forma de

Administración buena (la confianza en el personaje-padre como constructora y recreadora de las relaciones sociales).

En estos dos niveles de interpretación nos permiten adentrarnos un poco a un proceso más micro y desde luego leer de manera más cercana, pero también propositiva e hipotética sobre la lógica de la fiesta y alrededor de ella. Sobretudo porque lo que se pretende leer son unos procesos que van y vienen y no están definidos, no son categóricos sino que se retroalimenta y definitivamente estén en continua construcción:

1. La fiesta de Reyes Magos de Manuelita, abordada desde una perspectiva Sociocultural, ha permitido resaltar de la cotidianidad un entorno que se anexa a las formas esperadas y expresadas por las interpretaciones de Autoridad que se han hecho, principalmente del Paternalismo. Autoridad heredada y transmitida tradicionalmente con la Hacienda. Cuando uno escucha a los entrevistados también tiene esa sensación sobre todo en los trabajadores más antiguos, se siente una nostalgia de la Manuelita de los años 30, 40, 50 y 60. Un mundo compacto, seguro, único e idílico.

Tal vez de los elementos más importantes que este trabajo aporta a la lectura de esas estructuras, es que poco a poco en la consecución de procesos agroindustriales, son “atomizadas”; dejando de pensar al individuo sólo como *mano de obra*, pues las manos y la fuerza no son suficientes para lograr configurar un Ingenio Productor de Azúcar. Se necesitó “adiestramiento” de esa mano de obra en oficios técnicos modernos utilizados para el procesamiento y elaboración del Azúcar, sumando a ello la migración y la escolaridad que se adhieren a la estructura de dominación y de los cambios sustanciales para los usos de la tierra.

Se compacta la dinámica fuerte de Comercialización de Productos Agroindustriales con un mundo mejor bajo estas nuevas circunstancias. Se construye una cadena de dependencias insospechadas: *Del trabajador hacia el patrón, del patrón hacia el trabajador, del trabajador hacia su familia, de la estabilidad laboral frente al producto y del producto hacia la cadena para producirlo*. Se demanda algo más que trabajo, lugar de trabajo y buenas personas: Ser rico no es sinónimo de Autoridad y

ser negro, migrante o mestizo no los hace buenos trabajadores. Hace falta Confianza como diría Luhmann. Una conjugación del presente y el pasado a través de la tradición, no necesariamente ya hecha sino inventada (el teatro de la fiesta en su forma es pensado) como lo advierte Giddens. Pero también como la ruptura de estos parámetros descubre o devela la debilidad permanente que en el fondo comportan estas Autoridades Paternalistas basadas en la inestabilidad del mercado o la abstracción del mundo más que del individuo, como lo expresa Sennett: “un falso amor”.

Esto cambia totalmente el panorama de la Autoridad y de la Organización del Trabajo para una Empresa que arranca en 1864 como Hacienda, en 1901 como Ingenio, como Sociedad Anónima en 1927 y como Comercializadora en los años 90. En esos procesos de conformación se han construido, yo diría, *cadena de dependencias*, que cada vez son más complicadas e infructuosas para salir de ellas. Sobre todo cuando son más inestables que las anteriores.

2. Manuelita logra de manera gradual vivir y hacer vivir procesos importantes de construcción de un tipo de trabajador para producir su azúcar. Esto se logra al ir configurando desde el uso del suelo pero sobre todo al crear espacios culturales y valores de integración muy fuerte para lograr un clima adecuado. En este proceso nos encontramos con aspectos culturales y cotidianos de mucha riqueza a la hora de interpretar no sólo lo cambiante en la Organización Empresarial sino aquello que permanece.

Con la fiesta de Reyes Magos, por ejemplo, pareciera construirse un ambiente y una red muy importante para conjugar política empresarial con política cultural, en el sentido de revitalizar una tradición católica como La Fiesta de Reyes Magos e irse convirtiendo en una Fiesta de Empresa, la cual traza los derroteros de los trabajadores, asegurando así la Empresa la permanencia competitiva en el Sector Azucarero. Hay una especie de noción de trascendencia en la que los trabajadores se aseguran el futuro (eternidad) estando en la empresa pero también colaborando para su estabilidad. Es aquí donde se podría plantearse que un primer proceso de la empresa

podríamos llamarlo como: *Empresa de Salvación, bajo un ambiente de Administración Personalizada.*

En la se fiesta logra, al parecer en una primera fase de su proceso empresarial, fundir estos dos aspectos en forma de: Dimensiones de la confianza, Pertenencia, Protección, Respeto, Lealtad y Filiación. Pero una vez separados, proceso que estaría contemplado en una segunda fase de su proceso empresarial, aparecerían valores nuevos o contrarios, desplazándose hacia una desviación de valores, hacia manejos de las normas y hacia un desfase de los valores que se han construido en el tiempo. Digo desfase porque los trabajadores más antiguos experimentaron la lógica de trabajar, ser recompensados y jubilados por parte de la Empresa (los que trabajaron hasta el 1 de enero del 1967). Y porque el trabajador de hoy en Manuelita tiene las condiciones adecuadas para obtener estos beneficios pero la empresa no es la misma, desde las técnicas de Administración Moderna, la Nueva Tecnología hasta la Descualificación que toma cada vez más fuerza. Esta segunda fase podríamos llamarla: *Empresa Ejemplar, bajo un ambiente de Administración Impersonal.*

En Manuelita se construyen las condiciones adecuadas para sostener una Empresa, fabricar azúcar, establecer una temporalidad y una persistencia de un tipo de actitud hacia los trabajadores y de los trabajadores hacia los dueños. Es ahí donde se clava el ritual de fiesta de reyes magos para que la noción de Empresa Tradicional tome curso.

“podemos postular que el ritual es básico para los marcos sociales que dan integridad a las tradiciones, el ritual es una forma práctica de garantizar la preservación”⁸⁵

La importancia de la fiesta parece expresarse en la integración de la vida de los trabajadores y su desarrollo, con las lógicas de la forma como se plantea la empresa desde lo que se llamó DUEÑOS y posteriormente SOCIOS a partir de una junta directiva. Todos estos elementos parecieran construir una gran tradición, una ampliación cultural importante desde la fundación de Manuelita, pasando por el montaje de la fábrica en 1901 y por el desarrollar continuo de tecnología en la

⁸⁵ Anthony Giddens. En: Vivir en una Sociedad Postradicional. op., cit., Pág. 84.

producción de azúcar, pero también extendiendo dramas y beneficios hacia las vidas de trabajadores y habitantes de la zona de influencia. Lo anterior nos invita a plantear las fases, de las cuales hablamos en los párrafos anteriores, hipotéticamente como dos etapas cronológicas que al parecer van paralelas: El inicio fiesta con un desarrollo de la historia cultural e ideológica de la empresa (1927-1980) y el final de la fiesta como celebración en grande y programación voluminosa con cambios culturales e ideológicos importantes en la empresa (1980-2002). Tenemos entonces que:

1. En la etapa de Administración Personalizada se construye una Empresa de Salvación (1927 – 1980) ⁸⁶
2. En la etapa de Administración Impersonal se construye una Empresa Ejemplar (1980 – 2002) ⁸⁷

Este planteamiento tiene un carácter más cultural en la medida en que periodizamos las fases de Manuelita en sus cambios, según el momento en que inicia la Fiesta de Reyes como fiesta de Empresa que coincide con la creación de la figura del Ingenio en 1927, hasta el momento de la muerte de Harold Eder, el nieto encargado de ser el guardián de la tradición, el motor de una Gran Tradición y por lo tanto con el sucedáneo final de la fiesta como celebración en grande; el evento se acaba en 1980 luego de sufrir modificaciones sucesivas a lo largo de los años (5 y 6 de enero de 1927 hasta 1966 en La Rita y sólo 6 de enero de 1967 hasta hoy en el Rosario donde esta actualmente la fábrica). Ahora, no es sólo la fiesta, es el reordenamiento de un espacio y un tiempo, porque la empresa extiende sus formas hacia lugares fuera de sus tierras al convertirse en un lugar rígido: los que trabajan en Manuelita y los que no.

⁸⁶ Este primer momento se podría explorar guiados por Giddens cuando nos habla que la tradición demanda privilegios de tiempo y espacio y que si lo contextualizamos desde lugares originarios encontramos que: “Las <grandes tradiciones> han creado diásporas culturales que se extienden a través de áreas muy extensas.” Tanto Manuelita como La Fiesta De Reyes tuvo ese carácter de “gran Tradición”.

⁸⁷ El segundo momento, el de la “caída”, es un cierto giro en la Autoridad, de nuevas gestiones de Autoridad, de la crisis de Confianza y lo que podríamos en algún momento examinar con Beck: “En lugar de los *lazos tradicionales y de las formas sociales (clase social, familia nuclear) aparecen instancias secundarias e instituciones que configuran el curso de la vida del individuo de manera contraria a la amplitud individual de la que es de la que es consciente, le convierte en una pelota de modas, relaciones, coyunturas y mercados*” *Sociedad del Riesgo*. Barcelona: Átropos. 1996.

Hay entonces lugares y ocupaciones definidas, pese a la familiaridad y la amenidad de las relaciones laborales y cotidianas.

La Primera Etapa tiene origen en la Sociedad Familiar que es una figura Republicana, cuando Manuelita pasó de su Grupo Familiar a ser Sociedad Familiar, cuando en 1903 Santiago el Fundador hizo el traspaso notarial, fue dejando al mando a sus hijos y nietos; desde ahí se piensa más en la idea de inversión. En 1927 se divide La Compañía Agrícola La Caucana en Ingenio Manuelita S.A. y Compañía Agrícola La Caucana. La primera para Azúcar y derivados y la segunda para Ganado y algunos Productos Agrícolas.

Es bajo estas figuras y reestructuraciones que se construye una Empresa de Salvación. Porque la idea de trabajar en Manuelita era estar del lado de los buenos, porque había un más allá y porque su estabilidad estaba en lo que los dueños o patrones les daban. Entonces las faltas se reparaban, “a usted se le enseña el camino, se le tiene paciencia, como el pastor al rebaño”.⁸⁸

“ (...) la gente la ascendían el que sabía trabajar, el que se hacía buen modo, no el que tenía estudio, sino el que sabía hacer un trincho, el que sabía cortar caña, lo ponían de cabo y de cabo lo ascendían a mayordomo. Daba la facilidad que usted entraba a trabajar allá y el mayordomo, el cabo... mijo así no se coge la palendra. Se bajaba del caballo y le decía, se coge la palendra así. Mijo yo creo que usted no ha desayunado hoy y sacaba del morral y le daba a usted y a usted le enseñaban a cortar la caña ”⁸⁹

En la segunda parte el proceso fue más difuso, menos tolerante y ambiguo. La Sociedad Anónima extiende mucho más el capital y diluye en cierta medida la familiaridad. Cuando estos cambios se producen, las lógicas anteriores sufren resquebrajamientos que obligan a que el trabajador se “potencie”, vaya en búsqueda

⁸⁸ Los trabajadores que ejercieron Jefaturas tenían una actitud similar a la de don Harold Eder. El paternalismo tenía sus “divulgadores” sobre todo en la gente más antigua. La que había tenido un proceso de adaptación y de interiorización de las normas, para luego ser transmitidas generacionalmente (Léase tiempo de Servicio).

⁸⁹ Entrevista No. 7. Las Jefaturas también impulsaron niveles de Paternalismo porque encarnaron, bien por el interés de ganarse la confianza de don Harold, o por la propia estimulación de don Harold con premios y ascensos (Ver capítulo II); formas que luego tuvieron una ruptura.

de sí. Ya no hay un dentro y un fuera, existen actitudes frente a lo que se presenta, él las puede resolver, y eso sí, requiere cometer los menos errores posibles. “Antes se cometían errores y se te perdonaba porque a pesar de todo eras buen trabajador. Ahora, no es suficiente, un error puede representar perder miles de pesos”.

Ya no son tres palmadas, tres cervezas o tres consejos, son tres llamados de atención y ¡para fuera!. No es el camino al paraíso, es el camino al éxito. Allí opera la Empresa Ejemplar, que también es de gran tradición, pero que no permite cometer muchos errores y ya no es la idea de estar dentro o fuera sino que simplemente no estás, eres excluido. Es así como nos encontramos con teorías japonesas de administración: Círculos de Calidad y Círculos de Participación, desarrollados desde el año 85 en Manuelita.

“De que me sirve ser profesional si yo sé que no voy a escalar o ganar mucho, afuera está “bravo”, aquí tengo lo mío y punto”⁹⁰

La fiesta puede llegar a ser un mapa para seguir estos dos procesos. En ella al parecer no se subvierte el orden, en ella se legitima, no existen máscaras como en el carnaval, hay sucesión de eventos que promueven actos instaladores de un orden. Esta acción ritual nos ayudaría a entender cómo el entorno del trabajo pudo llegar a tener una construcción personalizada (Administración Personalizada – Empresa de Salvación), es decir, cercana. Pero también puede llegar a mostrarnos cómo lo contrario, que llega después, diluye, despersonaliza y se construye una forma mucho más difusa, mas distanciada (Administración Impersonal – Empresa Ejemplar) en el entorno del trabajo. De un Yo insaciable. Como diría Simmel: “Un extranjero dentro de la misma ciudad”.⁹¹

⁹⁰ Entrevista No. 16. El entrevistado es hijo de trabajador, vivió en casas hechas por Manuelita. En este caso a él le tocó vivir esta nueva época, hay descontento pero no le queda otra alternativa que “negociar” (él mismo) y generarse un clima “estable” de trabajo bajo la contradicción laboral que experimenta.

⁹¹ El trabajador no es llevado a una situación complicada como la precarización o descualificación, por ejemplo, a lo largo del trabajo – desde que entra hasta que sale pensionado – sino que de entrada adquiere características y conductas disminuidas. R. Laing recurre al crítico literario Lionel Trilling en su texto *El Yo Dividido*, que nos ayuda a entender esto desde una perspectiva psicoanalítica. En vez de ser “castigado” antes “morir” (“los payasos, los capitanes, los reyes y los amantes de Shakespeare, están vivos antes de morir, dice Trilling”). Pero cuando amanece con formas extrañas en el cuerpo y en la conciencia (“En Kafka mucho antes de que se ejecute la sentencia, se le ha hecho algo al acusado(...) se le ha despojado de todo lo que lo adorna”). Es ya un asunto de

“(…) no es aquél que pertenece a otra cultura, él está, en el mismo corazón de la sociedad, separado de ella por su individualidad, por una “reserva” y una indiferencia protectora”⁹²

La primera etapa corresponde en cierta medida a una noción de tiempo más lenta, más espaciada, de cambios muy espaciados, mientras la segunda está más del lado de la Globalización de rupturas constantes, de incertidumbres, y como diría Ulrich Beck, del Riesgo. El cuadro No.3 nos ayuda a mirar algunas etapas del desarrollo de la organización del trabajo en Manuelita desde la mitad del siglo XIX hasta el XXI.

Aunque hay que decir que el cuadro tipifica pero no anula algunos cruces y combinaciones de los elementos que separa.

3. El camino recorrido por Manuelita para configurarse como una empresa sólida se ha extendido a la vida diaria de las gentes que están en el área de influencia. Le ha impregnado a Palmira, Amaime, Cerrito, en primera instancia una dinámica urbana muy importante. Las familias, las instituciones educativas y estatales tienen influencia permanente a partir de las dinámicas de la Empresa, su ampliación es la ampliación de estas ciudades y lo contrario también les afecta.

Hacia el Valle del Cauca, la Empresa en la figura de los Eder ha aportado su Visión Empresarial, la mayoría de sus miembros impulsaron la Construcción de Vías, Servicio públicos y hasta bancos. Lo cual les concede un influencia importante en la configuración de la Región. A mi parecer el concepto de Región pasa también por las ideas y las prácticas que los Eder han propuesto, en principio para sacar sus productos, pero que a la postre han servido para redondear un concepto llamado VALLE DEL CAUCA.

seguridad ontológica, de su self. Dice Laing: “Shakespeare pinta personajes que evidentemente se experimentan a sí mismos como reales, vivos y completos, por roídos que estén por la duda o desgarrados por conflictos. No ocurre lo mismo con Kafka. En Kafka la vida, sin sentirse vivo”. Laing, R. D, *El Yo Dividido*, México: FCE, 1964.

⁹²François Dubet. *Sociologie de l'expérience*, Paris: Editions du Seuil, 1994, Cap. II. Versión en español del profesor Mario Luna Benitez para la maestría en Sociología de la Universidad del Valle

Las mismas estrategias (escolaridad, estabilidad, propiedad) que al parecer fueron utilizadas como elementos claves en la construcción de un tipo de trabajador para procesar y elaborar azúcar, son las mismas que los hijos y nietos de trabajadores se han apropiado para abordar una sociedad más compleja que la asumida por sus padres y abuelos. Imágenes que ha tenido cambios importantes con la aparición de generaciones de hijos y nietos de trabajadores, que han ido adaptando poco a poco por otros oficios distintos a los de sus padres y abuelos. Cambios que también se ven reflejados en la escolaridad, optar por otros espacios y oficios diferentes a los de sus padres y abuelos.⁹³ Esto restringe las estrategias y ROMPE CON LAS RELACIONES LABORALES (SOCIALES) BÁSICAS que establecieron hasta los años 80's más o menos.

Así que los elementos como poca escolaridad, edad avanzada, obligación familiar, no son hoy, posibilidades para asegurar una lealtad, por cuanto han explotado y muy a pesar de las partes. Se ha vivido una, en principio, ampliación de lo RURAL a lo URBANO y de lo URBANO a lo MUNDIAL. Es decir, se aíslan y se pierden cada vez los mecanismos directivos para cohesionar (no hay carismáticos como don Harold) la imagen corporativa y entonces la idea de estar administrativamente desintegrado se vuelve realidad y se cierran sus fronteras. Manuelita recibió muchos migrantes negros y pastusos sobre todo para el corte caña en los años 50, 60 y el último en los 70's. Población que luego pasó a conformar el barrio Zamorano (al norte) Colombina, San Pedro y San José (al oriente), Prado y Emilia al Occidente de la Ciudad de la Ciudad de Palmira.

⁹³ Por ejemplo: ESRECAL es una empresa familiar de reparación mecánica e industrial en Ingenios Azucareros, sus miembros vivieron en la Ciudadela de Manuelita y hoy contratan de manera independiente con Manuelita. También hijos de regadores que con inversión en maquinaria pesada contratan con Propal, hijos de Mayordomos están gerenciando Corporaciones, hijos de Tractoristas son Ingenieros de Sistemas y Agrónomos. Como también que algunos estén fuera del país o que administren negocios de telefonía celular.

Aquellas estrategias criticadas justamente por algunos autores como explotación y sólo con la finalidad de someter al trabajador, son las que han hecho configurar unos modos de vida y calidad de vida insospechados. Un gran porcentaje de los trabajadores pensionados son dueños de sus viviendas, sus hijos en su mayoría tienen niveles de escolaridad media, y en casos cada vez más altos el de Niveles Técnicos y Superiores. Instancias que nos conducen a pensar en la construcción, en Palmira principalmente, de una Clase Media – que no discutiremos aquí – por sus consumos y formas de abordar la economía, la educación y la familia.

No será fácil expresar esto en un espacio contemporáneo muy ahogado por un elemento muy contundente: *EL CONSUMO*. Pero desde lo macro no será posible observarlo, sólo en la cotidianidad, en lo Kinetico, diría Mark Turner al referirse a la historia cultural y en las formas de disposición actuales, será posible ver la dimensión diluida o revitalizada de la relación social básica (laboral) en Manuelita.⁹⁴

No sólo es el Azúcar lo que nos une, es su Historia Empresarial, son los Barrios conformados por trabajadores de Manuelita y el hecho de que sus hijos se educan en colegios, institutos y universidades de la región que han tenido patrocinio de Manuelita. Dinámicas que hacen que su presencia en el Valle del Cauca y el País sea como el slogan que manejó hace un tiempo: “*NOMBRE FAMILIAR A LOS COLOMBIANOS*”.

⁹⁴ Ulrich Beck, se pregunta: “¿Qué tipo de biografía se da bajo las condiciones del mercado de trabajo desarrollado?”. En la relación Individuo-Sociedad observa: (1) disolución de formas histórico-sociales y las dependencias, (2) La pérdida de las desigualdades tradicionales al saber hacer, creencias y normas y un tipo de cohesión social. Beck, Ulrich, Sociedad del Riesgo. Op cit, Cp. I al IV, 1996. Ver también: Vivir en una Sociedad Postradicional. Giddens, Anthony. Cp I, 1981. Vania Salles en: El Trabajo y no Trabajo: un ejercicio teórico-analítico preliminar desde la Sociología de la Cultura. El Colegio de México, 1999. Y Sabel, Charles Piore, Michel. La Segunda Ruptura Industrial, Madrid, Alianza, Cp. I y II. 1994.

BIBLIOGRAFIA

ANRUP, Roland. *El Taita y El Toro*. “En torno a la conformación Patriarcal del Régimen Hacendatario Cuzqueño”. Tesis Doctoral. Departamento de Historia Universal de Gotemburgo. 1990.

_____ *¿Totalidad Social: Unicidad Conceptual o Unicidad Real?*, en, Revista de Extensión Cultural. Medellín: Universidad Nacional de Colombia,. No. 20. 1985.

APRILE Gniset, Jacques. *La Ciudad Colombiana: Siglo XIX y XX*. Banco Popular 1992.

BECK, Ulrich. *Sociedad del Riesgo*. Barcelona: Antropos. 1996.

BENDIX, Reinhard. *Estado Nacional y Ciudadanía*, en, “Estudios sobre nuestro cambiante orden”. Buenos Aires: Amorrortu. 1974.

BOLLÈME, Geneviève. *El Pueblo por Escrito. Significados culturales de lo “Popular”*. México: Grijalbo. 1990.

BOURDIEU, Pierre. *¿Qué Significa Hablar?*, en, “Lenguaje y Poder”. Serie Educación. Akal Universitaria. 1999.

BURKE, Peter (ed). *Formas de hacer Historia*. Madrid: Alianza.

CAILLOIS, Roger. *Teoría de los Juegos*. Barcelona: Seix Barral, 1958,

CANETTI, Elias. “Elementos del Poder. Masa y Poder”. 1995 . Cf.

CASTRO CARVAJAL, Beatriz. (Editora), *Historia de la vida Cotidiana en Colombia*, Bogota: Editorial Norma. 1996.

CERTEAU, Michel de. *La Invención de lo Cotidiano. Artes de Hacer*. México: Universidad Iberoamericana. 1996.

DEFOE, Daniel. *Robinson Crusoe*. . Barcelona: Salvat Editores. 1969.

DEUTSCHER, Isaac. *Las Raíces de la Burocracia*. Barcelona: Anagrama.. 1969

DURKHEIM, Emilé. *Formas Elementales de la Vida Religiosa*. Libro 3. Cp. V y Conclusión.

DUBET, François. *Sociologie de L'expérience*, Paris : Editions du Seuil. 1994, Cap II. Versión en español del Profesor Mario Luna Benítez para la maestría en sociología, Universidad del Valle, 2000.

ECO, Umberto. *La definición del Arte*. Bogotá: Planeta Agostini,. 1985.

- EDER JAMES, Phanor. *El Fundador Santiago M. Eder*. Bogotá: Antares. 1959.
- EILB- EIBESFELD, Irenaüs. *Sobre el método y teoría de la Etología*. En: “Guerra y Paz.” Barcelona: Salvat. 1987.
- ELIADE, Mircea. *El Mito del Eterno Retorno*. Bogotá: Planeta. 1983.
- GEERTZ, Clifford. *El Desarrollo de la Cultura y la Evolución de la Mente*, en, “Descripción Densa”. España: Gedisa. 1990.
- GENOVESE, Eugene, Elizabeth fox. *La Crisis Política de la Historia Social. La Lucha de Clases como Objeto y como Sujeto*. Oxford University Press. Sumario. No.1, 1988.
- GIDDENS, Anthony. *Vivir en una Sociedad Postradicional*. En, “Modernización Reflexiva, Política, Tradición y Estética en el Orden Social Moderno.” Madrid: Alianza Universidad. 1981, Cp. I.
- GINZBURG, Carlo. *El Queso y los Gusanos*. Prefacio. Cf.
- GOFFMAN, Erving. *Relaciones en Público. Microestudios de Orden Público*. Madrid: Alianza. Cp. V.
- GUERRERO, Andrés. “La Reconstitución Ritual del Universo Simbólico: la fiesta de san Juan en las haciendas de Imbabura (Ecuador)”. En, *Semántica de la dominación, el concertaje de indios*. Quito: Libri Mundi. 1990.
- HENAO VELASQUEZ, Patricia. *Ideología Empresarial y Cambio Tecnológico en la Organización Carvajal*. Cali: Universidad del Valle. Septiembre 1987. Tesis de Pregrado en Sociología.
- HOBSBAWM, E. J. *El Mundo del Trabajo*. “Estudios Históricos sobre la Formación y Evolución de las Clase Obrera”. Barcelona: Crítica. 1987.
- _____ “Estudios Históricos sobre Formación y Evolución de la Clase Obrera”. Compilador Louis Bergeron. Siglo XXI. 1977.
- HOGGART, Richard. *La Cultura Obrera en la Sociedad de Masas Grijalbo*. Colección Enlace. 1990.
- INFORMES SOCIALES, Ingenio Manuelita S.A. 1992- 2000.
- LA AGROINDUSTRIA AZUCARERA COLOMBIANA. 1960-1983. ASOCAÑA. 1985. Seriada.
- LALLEMENT, Michele. *Historie des Idées Sociologiques. Tome 2. De Parsons aux Contemporains*. Nathan. Chaprite 4. 1993.

- LAING, R.D. *El Yo Dividido*, México: FCE. 1964.
- LUHMANN, Niklas. *Confianza*. Barcelona: Antropos. 1996
- LUNA, Mario. *Algunas anotaciones sobre la Crisis de un Modelo de la Sociología Clásica*, en, “Una mirada desde los autores franceses de la Acción Social y otros Contemporáneos”. Documento de Trabajo N0. 57. Cali: Cidse, Universidad del Valle. Septiembre de 2001.
- MANIOT, Henry. *La Historia de los Pueblos sin Historia*, en, “Hacer la Historia”. Laia, Barcelona. 1978.
- MARX, Carlos. *El Capital*, tomo I sobre: La Mercancía, La Jornada de Trabajo y La Cooperación.
- ___ *Manuscritos 1844*.
- ___ *Manifiesto Comunista*.
- ___ *El Dieciocho Brumario*.
- MEJIA, Eduardo, Moncayo Armando. *Origen y Formación del Ingenio Azucarero en el Valle del Cauca*, en, *Historia y Espacio*. No. 11/12. Diciembre-Enero, 1987. Seriado.
- NIVON, Eduardo, Rosas Ana Maria. *Para Interpretar a Clifford Geertz. Símbolos y Metáforas en el Análisis de la Cultura*. Alteridades. Año1, No.1. México: Universidad Metropolitana Iztapalapa. 1991.
- ORDÓÑEZ BURBANO, Luis Aurelio. *Industria y Empresarios Pioneros Cali 1910 – 1945*. Editorial Facultad de Humanidades. Cali: Colección Lengua y Cultura. 1998.
- PAZ, Octavio. *El Laberinto de la Soledad*, en, “Máscaras”, México: FCE. 1956.
- PERIÓDICO RELATOR: Diario Liberal de la Mañana. Cali, mayo-junio de 1959.
- PERIÓDICO EL PAIS: Diario Matinal Conservador. Cali, mayo-junio de 1959.
- PLAZA & PERRY Ltda. *Manuelita Industria Centenaria*. 1864 - 1964. Bogotá: Argra Ltda. 1964.
- RUEDA PLATA, José Olinto. “Historia de la Población en Colombia.” 1880 - 2000. Cf.
- ROJAS GUERRA, José Maria. *Sobre el papel de los Empresarios en la Formación del Sector Azucarero*. Boletín Socioeconómico. No. 14-15. Cali: Cidse-Univalle. 1982.
- SABEL, Charles, Piore Michael. *La Segunda Ruptura Industrial*. Alianza Universidad. Madrid. 1994.

- SALLES, Vania. *El Trabajo y no Trabajo: un ejercicio teórico – analítico preliminar desde la Sociología de la Cultura*. Publicación del Grupo de Trabajo: Trabajos, Sujetos y Organizaciones Laborales. Buenos Aires: CLACSO y ASDI. 1999.
- SENNETT, Richard. *La Autoridad*. Alianza Editorial, Madrid. 1980.
- TILLY, Charles. *Ciudades y Estados en la Historia Universal*. En, “Coerción, Capital y Estados Europeos 990 – 1990”. Alianza Editoriral 1992.
- TÖNNIES, Ferdinand. *Comunidad y Sociedad*. Conceptos Básicos. Cf.
- TOURAINÉ, Alain. *L’ombre et la Lumière*. En: *Critique de la Modernité*. Chapitre IV. Librairie Artheme Fayard. Paris. 1992.
- THURNER, Mark. *Política Campesina y Hacienda Andina Siglos XIX – XX*. Cf.
- TURNER W, Victor. *El Proceso Ritual*. Madrid: Taurus. 1988.
- _____ *La Selva de los Símbolos*. México: Siglo XXI. 1999.
- WEBER, Max. *Economía y Sociedad*. Vol. I, Bogota. 1977.
- WILLIAMS, Raimond. *Sociología de la Comunicación y el Arte*. Barcelona: Paidós. 1982.