

LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LAS LABRANZAS CAFETALERAS Y EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES AL SALARIO MÍNIMO Y VACACIONES (BRASIL: 1943-1964)¹

Angelo Priori

Universidad Estatal de Maringá. Paraná

Tras la segunda guerra mundial, el centro dinámico de la producción de café se desplazó del Estado de São Paulo para el Estado de Paraná, ubicado en la región sur de Brasil. Ese movimiento proporcionó un gran impulso en la expansión de la frontera agrícola, hasta el límite de la ocupación total de las tierras disponibles para el cultivo de café. La caficultura, pasó a ser la principal actividad económica del estado, alcanzando su ápice en la década de los '60, cuando un 55% de la producción brasileña de café se concentraba en ese estado.

La producción cafetalera en Paraná, al contrario de lo que ocurría en el estado de São Paulo, en donde predominaban las grandes propiedades tradicionales, se desarrolló principalmente en pequeñas y medias propiedades. Un factor explicativo de la existencia del número superior de pequeñas y medias propiedades, que diferían sobremedida de las grandes propiedades tradicionales en la época de la colonización del Estado de Paraná, lo encontramos en "la preferencia por vender tierras en glebas menores". Otro factor explicativo es el topográfico, puesto que la zona cafetalera, está enclavada en una región de altiplano, constituida por terrenos ondulados, en la que sus partes bajas no son apropiadas para el cultivo de la rubiácea, debido a la mayor incidencia de escarchas, en comparación con las zonas altas (Cancian, 1981: 90).

El café atrajo para el estado un gran contingente poblacional. Las poblaciones urbanas y rurales de las áreas cafetaleras pasaron de: 72.627 habitantes en el año de 1920 para: 4.428.010 habitantes en 1970; alcanzando un crecimiento del 6.096%, en un período de cincuenta años (Cancian, 1981: 90). No obstante, fue en el campo donde se concentró la mayor parcela poblacional, ahincada en la producción de café y culturas de subsistencia.

Las relaciones de trabajo en la labranza de café eran demasiado complejas y heterogéneas. En el caso específico aquí expuesto, o sea en el de la caficultura en Paraná, las relaciones de trabajo se constituían prácticamente por tres categorías: *colonato*, *aparcería* y *camaradería*. No tenemos datos cuantitativos confiables para una mejor demostración, pero todo nos indica que el "colonato"

1. Agradezco el CNPq/Brasil y Fundación Araucaria pelo apoyo a esta investigación.

era la forma de trabajo más habitual en el Estado de Paraná. Los censos agrícolas de 1950 y 1960 realizados por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), presentan datos genéricos. Con relación al personal ocupado en la agricultura, el IBGE los dividía en: *empleados permanentes* y *empleados temporales*, no especificando cuáles categorías de trabajadores son permanentes y cuáles son temporales. Lo que proporciona al investigador una cierta dificultad al manipular estos datos.

Sin embargo, buscando ejemplos en la historiografía, principalmente en la escrita durante el período en cuestión, se vuelve posible visualizar la constitución de estas relaciones de trabajo. Douglas Teixeira Monteiro, al visitar 19 propiedades de la región cafetalera en 1958, pudo percibir lo siguiente:

Cuadro 1

Puesto en la propiedad	%
Propietarios	13,40
Aparceros	27,83
Colonos	26,82
Camaradas jornaleros y mensuales	27,83
Administradores	1,03
Fiscales	3,09
Total	100,00

Fuente: (Monteiro, 1961: 47-63).

Analizando la tabla de porcentajes expuesta, el lector se depara con tres categorías de trabajadores predominantes: los colonos, los aparceros y los camaradas. Sin embargo, es importante poner de manifiesto que la categoría de aparceros se constituía, predominantemente, en algunos momentos coyunturales, como: a) durante el período de formación de los cafetales o; b) inmediatamente tras alguna intemperie climática, como son los casos de escarchas. Monteiro recoge estos datos en 1958, exactamente tres años después de una gran escarcha (1955) y en una gleba en formación (“Cazadores” en la ciudad de Cambé, Estado de Paraná). Tal vez éste sea el motivo por el cual en aquel año los “aparceros” se aproximaron numéricamente a los “colonos”. No obstante, esta aproximación era coyuntural y no establecía correspondencia con los números reales durante un período de normalidad climática.

El régimen de colonato del Estado de Paraná no fue diferente de aquel desarrollado en el Oeste Paulista, incluso porque la expansión de la caficultura en Paraná, fue la resulta del frente de expansión de la cultura cafetalera oriunda del Estado de São Paulo (Monbeig, 1984).

El colonato tiene como característica un régimen laboral que combina la fuerza de trabajo de toda la familia, es decir, el trabajo del hombre, la mujer y los hijos mayores de 14 años. Cada jefe de familia asumía la responsabili-

dad de tratar un número de cafetos, de acuerdo con el tamaño de su familia, en la proporción de 2.000 a 3.000 cafetos por persona adulta (se considera como adulto a los mayores de 14 años), o por “azadón” como decían los trabajadores.

El contrato de trabajo era firmado por un año, correspondiente al período entre el “mes de octubre al mes de septiembre del año siguiente”, período considerado como “año agrícola”. Había un padrón de referencia para el sueldo, basado en la costumbre llamada: “Padrão de Referência Costumeiro do Salário” (Sallum Jr, 1982: 99). El colono percibía anualmente un importe determinado por el trato de mil pies, y a este importe se lo dividía en partes iguales que eran percibidas de manera bimestral o mensual. Este sueldo, era referente sólo al trato de los cafetales. El pago de la cosecha era hecho en separado, según la cantidad de café cosechado por la familia, el precio era estipulado por sacos de 110 kilos. La remuneración total del año agrícola, en este caso, dependía de la capacidad de la familia en cosechar café.

Este tipo de remuneración encierra un hecho raro². De un lado el colono es un trabajador que percibe un *sueldo anual familiar* por una determinada tarea, el trato de determinada cantidad de pies de café, y de otro lado él recibe también un “*sueldo familiar*”, por su capacidad de producción, la capacidad de cosechar tantos sacos de café. De la suma de estos dos tipos de remuneración es que él percibe su sueldo integral anual.

Sin embargo, las relaciones laborales en el régimen de colonato son, todavía, más complejas. Como nos señala Martins:

“El colono combinaba la producción de café con la producción de una parte substancial de sus medios de vida. Substancialmente, en los cafetales nuevos, donde se le permitían plantar maíz y poroto, y, en menor escala, arroz, patatas, legumbres, etc. Esa producción se le pertenecía íntegramente, en gran parte consumida por la familia y en parte vendida a los minoristas o, incluso, al terrateniente” (Martins, 1981: 83).

Esa producción “sustancial de los medios de vida” se podría hacerla intercaladamente entre los pies de café, cuando brotes, o en tal caso, en un apartado de tierra, conocido como *palhadas* o *terra solteira*. Esta agricultura de subsistencia era un factor decisivo en el contrato de trabajo bajo el régimen de colonato, pues, se volvía necesario garantizarle al colono la posibilidad de cultivar géneros de subsistencia, con ganas de asegurar para sí y para los suyos una renta anual mayor.

Otra categoría importante de trabajo rural, muy común en las *fincas* y *haciendas* de café de Paraná era la de *camarada*.

2. No es nuestro intento discutir aquí toda la teoría planteada originariamente por José de Souza Martins (1978), y luego discernida por Cheywa Spindel (1979) y Brasílio Sallum Jr (1982), de que éstas son relaciones no capitalistas de producción determinadas por el capitalismo. Creo que esta discusión ya ha sido debidamente aclarada por esos autores.

“Trabajadores contratados por tiempo: como jornaleros, cuando recibían por una jornada de trabajo efectivo, y como mensuales, cuando recibían por mes transcurrido. Percibían sueldos a seco o por comida y, cuando a seco, además del salario monetario, podían ser remunerados parcialmente en especies” (Sallum Jr, 1982: 104).

Generalmente, los camaradas eran aquellos trabajadores encargados de la fiscalización del servicio; los *carreteros* o *tractoristas*, encargados de transportar la producción de café para los locales de secado; o *ensacadores*, encargados del almacenamiento del café.

Entre los camaradas, el administrador era el más importante. Ejercía, por veces, las funciones de propietario, en el comando del proceso de trabajo, responsabilizándose, incluso, de contratar y destituir colonos u otros camaradas; cuidar del cotidiano de la hacienda; distribuir y verificar la realización de las tareas, entre otras actividades. Cuando el jefe era citado en la justicia laboral por un colono o camarada era siempre el administrador que lo iba a representar, o entonces era el testigo más importante.

Existían, asimismo, los camaradas volantes, que en Paraná asumían primordial importancia, especialmente en período de cosechas, pues ellos eran quienes suplían la falta de mano de obra. Según informaciones suministradas por antiguos trabajadores y dirigentes sindicales, miles de trabajadores de otros estados acudían al Paraná para trabajar en la cosecha del café.

Douglas Teixeira Monteiro, analizando las distintas categorías de trabajadores rurales del Norte de Paraná, considera al volante como un trabajador que disfruta de una situación provisional, la cual muchas veces, se perpetúa. Ahora bien, su aspiración mayor es lograr un puesto como colono, o en tal caso, dirigirse a la ciudad, donde ansía encontrar la “Protección de la ley laboral y los beneficios de la asistencia social” (Monteiro, 1961: 53).

La *aparcería* fue un tipo de relación laboral más escasa en el Estado de Paraná. Sin embargo, ejerció un papel singular e importante en algunos momentos. Singular e importante, porque todas las veces que ocurría una escarcha, era común que los propietarios establecieran relaciones de *aparcería*, a veces con los propios colonos, para el cuidado de los cafetales dañados.

A ejemplo de la antigua *aparcería* en las haciendas de café, que surge a mediados del siglo XIX, la *aparcería* surge en Paraná a mediados del siglo XX, o, a lo mejor, un poco antes, durante un período de crisis y en medio a la necesidad de ciertos cambios. En el siglo XIX, la *aparcería* significó una salida mal sucedida para la crisis del trabajo esclavo en transición al trabajo libre. En Paraná, a mediados del siglo XX, la *aparcería* significó una salida para superar los años subsiguientes a las escarchas, reemplazando muchas veces relaciones de trabajo sedimentadas como el colonato. Ello no significa que la *aparcería* substituyó al colonato, pues dos o tres años tras la escarcha, o hasta menos, se volvía nuevamente a los contratos del colonato. La *aparcería* era nada más que una válvula de escape para aquellos años en los que no había producción efectiva de café.

La *aparcería* es una relación laboral garantizada por el Código Civil Brasileño³, que se constituye a través de un contrato, en forma de una sociedad, por el cual alguien cede la tierra y otro el trabajo.

Así, “El aparcerero, es el productor que en cambio de las tierras y de una parte de las semillas o brotes, o en cambio de pasto y de cabezas de ganado, trabaja con sus propias herramientas de trabajo, empleando la familia y entrega a los latifundistas una parcela estipulada del producto, que puede ser la mitad, un tercio o un cuarto del total, según lo que el trabajador recibe del propietario en la *aparcería* y según la productividad de las tierras” (Gnaccarini, 1980: 53).

En el caso de Paraná, la *aparcería* se constituía con más frecuencia, como ya hemos subrayado, tras las escarchas. El tipo más común de *aparcería* era la *meação*, esto es: mitad de la producción para el trabajador y la otra mitad para el propietario. El propietario cedía la tierra, con los cafetales damnificados, para que los aparcereros (*meeiros*) plantaran maíz, poroto y arroz en el orden de un 50% para cada uno, hasta que los cafetales estuvieran en condiciones de producir nuevamente. El contrato de *aparcería*, a ejemplo del colonato, era de un año agrícola, no obstante, podría extenderse por más años, según el entendimiento de las partes. La duración del régimen de *aparcería*, en una propiedad, era la del tiempo equivalente a la reproducción de los cafetales y podría prolongarse de uno a tres años.

Como bien lo fijó Caio Prado Júnior refiriéndose a las relaciones de trabajo en la caicultura:

“Las relaciones de trabajo y empleo asumen muchas veces gran complejidad, ya que la remuneración del trabajador se hace por medio de diversas maneras, sea como, por ejemplo, con una parte del producto; con el derecho de ocupar con actividades propias ciertas áreas de la propiedad o mismo por medio del salario. Las relaciones de trabajo en el campo varían considerablemente en el tiempo y en el espacio, contrastándose con lo que se da en la industria y en el comercio” (Prado Jr, s/d: 2).

La complejidad y la heterogeneidad de las relaciones de trabajo en el campo y más específicamente en la caicultura a la que se refirió Caio Prado Júnior, se puede comprender mejor a partir de la introducción de un problema concreto, cabalmente ligado al tema: los tipos de remuneración del trabajador rural; enfatizando el debate jurídico y social en torno al salario mínimo y vacaciones. El hecho de atenernos a la discusión del salario mínimo y vacaciones se debe al

3. Art. 1410 “Se da el *aparcería* agrícola, cuando una persona cede un predio a la otra para ser por esta cultivado, repartiéndose los frutos entre las dos en la proporción que estipularon” (Decreto-ley N° 4.657 de 4 de Septiembre de 1942).

momento histórico que estamos analizando, es decir, los años inmediatos a la posguerra, período de gran desarrollo de la caficultura en el Estado de Paraná. Importante también resaltar que ese es un período señalado por la discusión política sobre el establecimiento de un Estatuto del Trabajador Rural (ETR) promulgado en 1963. No es nuestra preocupación discutir el período posterior y las transformaciones resultantes del ETR. Por ello que “remuneraciones” como “el aguinaldo”; “fin de semana remunerado”; “pagas extraordinarias”, entre otras, no serán tratadas con el rigor necesario.

El 10 de noviembre de 1943 el Estado brasileño decreta la ley n° 5455, promulgando la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT). Obra máxima de la legislación laboral brasileña, vigente todavía. La CLT fue creada en un régimen Político de excepción; sobrevivió al populismo; a una Dictadura Militar y sigue siendo el manual de Derecho Laboral en pleno inicio del siglo XXI. Elaborada bajo un régimen corporativo influenciado por una ideología fascista, la CLT reguló, así, toda la legislación laboral existente hasta el momento en el país, así como tópicos que alimentaron y alimentan las discusiones entre trabajadores y científicos sociales: el corporativismo; el impedimento a la libertad sindical; la prohibición de la autonomía social; además de la posibilidad del Estado de poder intervenir en los órganos de representación de los trabajadores en el momento en que le conviniera.

Respecto a los trabajadores rurales, la CLT se configuró como un dispositivo eficiente en la política de la *exclusión social*. En su Art. 7° dice:

“Los preceptos constantes de la presente Consolidación, salvo cuando sea en cada caso expresamente determinado en contrario, no se aplican: // a) (...); // b) A los trabajadores rurales, así considerados aquellos que, ejerciendo funciones directamente relacionadas a la agricultura y a la ganadería no sean empleados en actividades que, por los métodos de ejecución de los respectivos trabajos o por la finalidad de sus operaciones se clasifiquen como industriales o comerciales”.

Allende excluir a los trabajadores rurales de los dispositivos de la legislación, la CLT no reconocía al *trabajador rural* como categoría profesional (Artículo 577)⁴. Las únicas categorías de trabajadores reconocidas con funciones vinculadas al campo eran los empleados del sector industrial de las usinas de azúcar y los trabajadores rurales contratados por empresas reconocidamente industriales.

Después de la promulgación de la CLT el Estado se preocupó por plantear algunas leyes visando contemplar los trabajadores rurales. No obstante, esas leyes no trataban de los derechos sociales y laborales que proporcionarían mejoras en las condiciones de vida de los campesinos. La legislación se refería sólo

4. Para un análisis más detallado sobre la exclusión del trabajador rural, de la política y de la legislación laboral, ver Priori, 1996: 87-302; Stolcke, 1986.

a la sindicalización rural y no diferenciaba los propietarios de las tierras de los trabajadores, considerándolos a todos integrantes de una *clase rural*, como son los casos del Decreto 7.038 del 10 de Noviembre de 1944 y de los Decretos-ley 8.127 y 19.882 ambos del 24 de octubre de 1945. Solamente el 2 de marzo de 1963 fue publicada la ley n° 4.214, que instituyó el *Estatuto del Trabajador Rural (ETR)*, compendio de legislación vuelto a las actividades vinculadas al hombre del campo.

Ese *no reconocimiento* de la existencia de una *clase trabajadora rural* generó conflictos significativos entre jefes y empleados rurales, en el período en cuestión principalmente en lo que se refiere al reconocimiento legal de la remuneración salarial. Un ejemplo concreto fue la acción laboral, que en 1956 28 trabajadores rurales, todos colonos de café, impetraron en la Justicia Laboral en contra de la Hacienda Bulle, cuyo propietario era el señor Arnoldo Bulle, en la que trabajaban. Los operarios requerían el pago del salario mínimo vigente en aquel año, además de dos períodos de vacaciones vencidas.

Los argumentos utilizados por los trabajadores rurales, para basar la reclamación laboral fueron los siguientes:

“1) La CLT dicta en su artículo 76, que el salario mínimo debe ser pagado incluso a los trabajadores rurales; // 2) El decreto n° 35.450 del 1° de Mayo de 1954 concertó el salario mínimo en CR\$ 1.350,00 (Mil trescientos cincuenta cruceros) mensuales; // 3) El salario pagado para el trato de mil pies de café, no alcanza el nivel del salario mínimo estipulado; //) El derecho a las vacaciones, está asegurado al trabajador rural por el Artículo 129 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo”.

Antes de expedir el fallo de ese proceso laboral, el Juez se preocupó en conceptuar al *trabajador rural* antes de establecer una decisión. Según el Juez, *trabajador rural* es todo “trabajador agrícola que se dedica a la actividad del cultivo de la tierra”, sea en la labranza o en la ganadería⁵. Así, no podrían los colonos estar excluidos de los artículos 76 y 129 de la CLT, que tratan del salario mínimo y de las vacaciones; ni tampoco del Decreto-ley n° 35.450 del 1° de mayo de 1954, que estableció el salario mínimo para el estado de Paraná en CR\$ 1.350,00 (Mil trescientos cincuenta cruceros) mensuales.

Este parecer fue muy importante para los trabajadores de la cafcultura del Estado, sobre todo para los colonos, hecho que abrió una ranura en la Justicia Laboral para que otros requirieran el pago del salario mínimo y de las vacaciones. Fue aún demasiado importante, ya que los abogados contratados por los propietarios, en los casos de procesos laborales, alegaban que los colonos no podrían ser encuadrados en la categoría de trabajadores rurales, porque eran

5. Autos de la Reclamación Laboral n° 71, Año 1956 – Juzgado de la Comarca de Londrina. Estado de Paraná.

más trabajadores a destajo que trabajadores rurales propiamente dichos; y no estaban, por lo tanto, sometidos al control del horario de trabajo. Según los abogados, este aspecto de “a destajo” no establecía relación de empleo, permaneciendo, así, el colono desamparado de los preceptos de la legislación laboral⁶.

Al contrario de los abogados de los propietarios; el juez alegó que sólo el hecho de la existencia de una *Libreta Agrícola*, documento común utilizado en la contratación de trabajadores en el campo, utilizada para apuntar los hechos del día a día del colono, caracterizaba relación de empleo, lo que garantizaba al colono el derecho de percibir el salario mínimo y vacaciones establecido por la legislación laboral⁷.

Sin embargo, la discusión de esta materia no era del todo pacífica dentro de la Justicia Laboral. El miembro del Tribunal Superior del Trabajo (TST), Ministro Delfim Moreira, así se pronunció en proceso juzgado por esta instancia en 1959.

“No se niega que el colono, en la situación de los reclamantes, sea un trabajador rural, pero no empleados permanentes de las haciendas. La diferenciación resulta de la naturaleza de su contrato de trabajo, basado en la libreta agrícola, que acompaña los autos, que hace remisión expresa a las disposiciones del código civil. Es un típico contrato de trabajo a destajo, pues se obliga a la prestación de determinado servicio, por sí mismo o por quien por ventura, ponga a su servicio, para el trato de determinado número de cafetos durante un año agrícola que, generalmente suele ser de diez meses y que termina con la cosecha de café, en la forma del artículo 1222 del Código Civil. Para la realización de su trabajo cuenta con el auxilio de personas de su familia o aun de desconocidos. Es un contrato autónomo y las actividades provenientes del mismo no están sometidas a horarios prefijados, caracterizado como una obligación del “colono”; se circunscribe a entregar los servicios debidamente ejecutados y tales como fueron contratados, recibiendo la remuneración previamente concertada, acordada en función del trabajo y abonada generalmente de 60 en 60 días”.⁸

Esta versión, del colono como contratista fue defendida anteriormente, en el propio Tribunal Superior del Trabajo, por el Ministro Rómulo Cardim, cuando comparó un colono con un camarada. Para el Ministro,

“El camarada presta servicio individual. El colono se obliga por sí, por su familia y adherentes. El primero recibe salarios en función de las horas de trabajo; el segundo recibe por tareas realizadas; mientras el primero se vuelve sometido al horario de trabajo, el colono trabaja sin fiscalización en cuanto al tiempo, siendo fiscalizado sólo en cuanto a la realización de su tarea. El hecho de per-

6. *Revista de los Tribunales*, 286 (1956), pp. 898-902.

7. Autos da la Reclamación Laboral, N° 71, Año 1956. Juzgado de la Comarca de Londrina. Estado de Paraná.

8. *Revista de los Tribunales*, 296 (1959). pp. 800-802.

manecer el colono imposibilitado de trabajar durante varios días, a causa de lluvias continuadas o cualquier otro motivo, no cambia en nada el recibimiento integral de la suma contratada. El colono no tiene horario de trabajo ni derecho a pagas extraordinarias”.⁹

Los dos pareceres anteriores son significativos para el intento de comprender cómo la justicia laboral concebía una de las más importantes categorías de trabajadores de la década de los 1950¹⁰. Al enfatizarse que los colonos no eran trabajadores rurales, y sí empleados a destajo, se los excluía de la casi inexistente legislación laboral. Esta concepción venía al encuentro de las necesidades de los propietarios cafetaleros, que no se veían obligados a abonar el salario mínimo y vacaciones, ni otros derechos resguardados por la CLT o por otros decretos-ley posteriores a la CLT. Confirmaba, incluso, la posición política de la elite conservadora en el Congreso de Diputados, resistente a la extensión de las leyes laborales a los campesinos.

Analizando los fallos del Tribunal Superior del Trabajo, respecto a las reclamaciones laborales impetradas por colonos de café y publicadas en la *Revista de los Tribunales* (números 260 a 340) durante las décadas de los 50 y 60 del siglo XX, hemos percibido que cuanto más se acercaba el año 1963, año de la publicación del Estatuto del Trabajador Rural, el argumento de que el régimen de colonato no se constituía en una relación de empleo se volvía insatisfactorio. Tanto que no encontramos ningún argumento de ese tipo en los análisis que hicimos de los procesos laborales del año 1963, impetrados por colonos en la junta de Conciliación y Juzgado del Ministerio del Trabajo, en la ciudad de Londrina, tanto sea por parte de abogados o en sentencias judiciales.

Esta no caracterización de la relación de empleo entre colonos y propietarios cafetaleros, pretendida por los abogados de defensa patronales y por varios jueces y ministros de Justicia Laboral, objetivaba abjurar la posibilidad de que los propietarios remuneraran a sus empleados en la forma de salario mínimo y en la concesión de vacaciones. Mas, cuando esta no caracterización pierde el poder de obstrucción de la relación de empleo, abogados patronales encuentran un nuevo subterfugio, capaz de interferir en la remuneración del colono, o sea, introducen un nuevo mecanismo para huir del pago del salario mínimo; trata de la negación de relación de empleo de los hijos de los colonos.

El 29 de julio de 1962, Bento Lemes da Rosa, José Lemes da Rosa y João Lemes da Rosa, siendo el primero casado y los últimos dos solteros, todos colonos, formularon en la Junta de Conciliación y Juzgado del Ministerio del Trabajo, en la ciudad de Londrina, reclamación laboral contra la hacienda “São José”, de propiedad del señor Higinio Negrini. Los reclamantes trabajaron por

9. *Revista de los Tribunales*, 286 (1956), p. 993.

10. En otro libro he hecho un amplio análisis sobre el papel que la Justicia Laboral ejerció en el debate y definición de una legislación para el trabajador rural (Priori, 1996).

dos años agrícolas, siendo desde el 1 de octubre de 1960 al 1 de septiembre de 1961; el segundo del 1 de octubre de 1961 al 1 de septiembre de 1962. Durante el primer período, recibieron la suma de: Cr\$ 9.000,00 (Nueve mil cruceros) cada dos meses correspondiente a los 3 reclamantes y Cr\$ 72.840,00 (Setenta y dos mil, ochocientos cuarenta cruceros), en la época de la cosecha por estos servicios; en el segundo período recibieron Cr\$ 12.000,00 (Doce mil cruceros) bimestralmente y Cr\$ 54.680,00 (Cincuenta y cuatro mil, seiscientos ochenta cruceros) en la época de la cosecha, considerando el trabajo de los tres reclamantes¹¹.

Así, los colonos reclamaban la diferencia del salario mínimo vigente, de los dos períodos de vacaciones, además de las pagas extraordinarias y del aguinaldo. Sin embargo, los abogados de la hacienda se utilizan de otros argumentos para no abonar los derechos solicitados.

“Preliminarmente es negada la relación de empleo entre la reclamada y los reclamantes, José Lemes da Rosa y João Lemes da Rosa; que la reclamada contrató los servicios sólo de Bento Lemes da Rosa siendo que los otros dos reclamantes en la calidad de hijos de Bento, y según las costumbres del campo lo auxiliaban, sin gozar de cualquier vínculo laboral con la reclamada”.¹²

El testimonio de Bento Lemes da Rosa, al contrario de la defensa de la hacienda, afirma que:

“El reclamante José está actualmente con 23 años de edad y el reclamante João con 17 años; que el declarante combinó el trato de 9.000 cafetos para que el servicio fuera realizado por él y por sus dos hijos, ya que un azadón solo no puede tratar de tantos cafetos; que los hijos del declarante también recibían órdenes; no sólo del “prepuesto” de la reclamada ora presente como también del hijo del mismo, José Negrini”.¹³

Analizando los testigos, tanto de los colonos reclamantes como del propietario de la hacienda reclamada, además de los diversos testigos convocados en el transcurrir del proceso, percibimos cómo son complejas las relaciones de trabajo en las haciendas de café. Resultó claro en los testimonios que es imposible a un trabajador solo, o como era costumbre ser llamado en el campo, *a solamente una azada*, tratar 9.000 cafetos. Lo corriente en el régimen de colona-

11. Autos de la Reclamación Laboral N° 627, Año 1963, Junta de Conciliación y Juzgado del Ministerio del Trabajo. Londrina, Estado de Paraná. Es importante decir que la moneda brasileña ha cambiado de nombre muchas veces durante el siglo XX. En estos años se llamaba “cruceros” (en portugués: “cruzeiros”).

12. Autos de la Reclamación Laboral N° 627, Año 1963, Junta de Conciliación y Juzgado del Ministerio del Trabajo. Londrina, Estado de Paraná.

13. Autos de la Reclamación Laboral N° 627, Año 1963, Junta de Conciliación y Juzgado del Ministerio del Trabajo. Londrina, Estado de Paraná.

to, y esto ya fue discutido por vasta bibliografía, es que un trabajador presenta condiciones de tratar más o menos 3.000 cafetos.

Respetando esas costumbres, el Juez sentenció tal Reclamación Laboral, justificando la existencia de relación de empleo entre los hijos mayores de 14 años de los colonos y los cafetaleros. Según el Juez:

“No es lícito que la reclamada utilizara el servicio de tres para tratar la cantidad cafetos de la cual solamente tres podrían tratar y sólo abonara salario a uno. Sería locupletamiento ilícito, defendido incluso por la ley civil”¹⁴.

Hasta ahora hemos visto el debate creado en la esfera de la Justicia Laboral, respecto a la relación de empleo entre colonos y terratenientes. Renegar esta relación, significaba negar al colono y a su familia el derecho de recibir el salario mínimo. Abjurar esta relación significaba, además, negar a los colonos el derecho de reclamar en la justicia laboral conquistas laborales prácticamente aseguradas para otras categorías de trabajadores.

Pasamos ahora a analizar algunos procesos laborales y el debate que se creó respecto al derecho de vacaciones. Derecho éste, a ejemplo del salario mínimo, garantizado al trabajador rural desde la promulgación de la Consolidación de las Leyes de Trabajo en 1943 y nunca cumplido por los empleadores rurales.

El primer argumento de terratenientes y de la Justicia Laboral al negar la concesión de vacaciones a los colonos es el mismo utilizado en el caso del salario mínimo: la inexistencia de relación de empleo en el régimen de colonato. En este sentido, el Tribunal Superior del Trabajo así se pronunció con relación a la acción laboral impetrada por colonos de una hacienda de la ciudad de Cornelio Procopio, en el Estado de Paraná.

“Ya constituye punto pacífico en el grupo cuando en su composición normal, que el colono de café no tiene derechos a las vacaciones en virtud de su condición especial de trabajador rural sometido a un contrato verdaderamente a destajo, que vigora por plazo determinado a cada año; constituyendo el año agrícola, no previsto por la CLT”¹⁵.

La justificación para ese argumento se refiere al hecho de que el colono, trabajador contratado por tareas, no está sometido a un horario de trabajo ni a fiscalización, y aunque estuviera subordinado a este control, tampoco tendría derecho a las vacaciones, por no trabajar para el propietario del establecimiento durante un período continuo y exclusivo de doce meses. A ese argumento, se le asociaba otro no menos poderoso, que es considerar en calidad de vacaciones,

14. Autos de la Reclamación Laboral N° 627, Año 1963, Junta de Conciliación y Juzgado del Ministerio del Trabajo. Londrina, Estado de Paraná.

15. Citado por la *Revista de los Tribunales*, 296 (1959). pp. 800-802.

el tiempo que el trabajador invirtió en el cultivo de la agricultura de subsistencia. En este caso, se considera como tiempo de trabajo efectivamente destinado al jefe, el período utilizado para cultivo y cosecha de café. El tiempo de trabajo utilizado en el cultivo de la agricultura de subsistencia debe ser considerado como tiempo de vacaciones.

Sin embargo, en varios procesos, a este argumento no lo han considerado. Según fallo del Juez Laboral de la Junta de Conciliación y Juzgado de Londrina, la agricultura de subsistencia se constituye en una condición de fijación del colono en la hacienda, en la que el propio terrateniente es el mayor interesado. En este caso, el tiempo de trabajo destinado al cultivo de esta agricultura, en absoluto puede ser considerado para efecto de descuento de vacaciones¹⁶.

Se vuelve necesario acordarse que durante los años 50 y 60, el descuento de vivienda siempre fue materia polémica en la Justicia Laboral. Todas las veces que había reajuste en el salario mínimo, el empleador descontaba el alquiler de la vivienda o se lo cobraba a través de otras utilidades, como leña y café, por ejemplo. En el año de 1958, por lo menos cuatro procesos juzgados en última instancia, o sea, en el Tribunal Superior del Trabajo, trataban del descuento de vivienda¹⁷.

En los procesos laborales TST 468/58 y TST 470/58, los pareceres fueron favorables, en parte, al descuento en el salario mínimo, de vivienda. Según los Ministros, la CLT abría la posibilidad de realizar ese descuento, desde que se cumpliera lo dispuesto en el artículo 468, esto es, que hubiera un consentimiento mutuo entre jefes y empleados y que no resultara en perjuicio del empleado.

“Si los empleados disfrutaban del derecho a vivienda, por fuerza del contrato de trabajo, la elevación del salario mínimo, cabalmente, no otorga al empleador el derecho de pasar a descontar cualquier importancia en calidad de vivienda, ya que ello importaría en reducción salarial, alterando el contrato de trabajo”¹⁸.

Paradójicamente a esta tesis, otros ministros del Tribunal Superior del Trabajo defendían que la vivienda no podía ser, en momento alguno, descontada del salario mínimo, pues tratándose de vivienda de trabajador rural, ésta es una condición contractual para la fijación del trabajador en el local de trabajo. Con ello, el trabajador destina un tiempo de trabajo mucho mayor a los intereses del empleador, que si tuviera que desplazarse de otros lugares para trabajar¹⁹.

16. Autos de la Reclamación Laboral N° 627. Año de 1963. Junta de Conciliación y Juzgado del Ministerio del Trabajo. Londrina, Estado de Paraná.

17. Los procesos laborales están citados en los números 296 y 297 de la *Revista de los Tribunales*.

18. *Revista de los Tribunales*. N.º 294 (1958). p. 602.

19. Procesos TST 3065/58 y TST 1248/58 del Tribunal Superior del Trabajo. *Revista de los Tribunales*, 294 (1958).

En igual sentido, profirió sentencia el Juez Laboral de la Junta de Conciliación y Juzgado de la ciudad de Londrina, diciendo que de los valores de salario apurados por los trabajadores rurales:

“no deben ser descontados los importes de habitación, conducción, etc. (...) [pues] al suministro de residencia (...) se puede llamar de condiciones de fijación de los mismos en la hacienda en la que trabajan, en el interés del terrateniente, máximo en lo que se relaciona con la facilidad de tener en el bolsillo sus empleados, que de otra manera tendrían que vivir tan lejos que o saldrían muy temprano de sus casas y volverían muy tarde, o entonces, tendrían jornadas muy reducidas de trabajo”²⁰.

Esta materia fue contemplada en el Estatuto del Trabajador Rural, en su Artículo 29, letra “a”, que permitía el descuento de hasta el 20% del salario mínimo en alquiler de vivienda, si esta estuviera localizada dentro del establecimiento rural.

Ahora bien, el párrafo primero de la letra “d”, de este mismo artículo, especifica que este descuento sólo será permitido si “expresamente autorizado en el contrato de trabajo, sin lo que serán nulas de pleno derecho” (Campanhole, 1970).

El argumento es revelador, por elucidar los mecanismos utilizados por los jefes para reducir el salario del trabajador. Durante el año (1963) en que la cultura del café en el Estado de Paraná empezaba a evolucionarse, puesto que ya estaba en ejecución el proyecto de erradicación de los cafetales, instituidos por el GERCA/IBC (Instituto Brasileño del Café), además de las demisiones en masa provocadas por el “susto” del ETR, el trabajador rural se sentía coaccionado a aceptar los bajos salarios. Los que no se intimidaban buscaban al sindicato e impetraban acciones laborales en la justicia. Con el ETR se inició un proceso importantísimo para la historia de las relaciones de trabajo en el campo.

Hubo dimisiones en masa, sobre todo en el final de la década de los 60 y 70, generando una nueva categoría de trabajador rural, el *Trabajador volante*, más conocido como *bóia-fria*. Pero ésa es otra historia.

Bibliografía citada

CAMPANHOLE, Adriano (1970). *Estatuto do trabalhador rural*. 4ª ed. São Paulo: Atlas.

CANCIAN, Nadir Aparecida (1981). *Cafeicultura paranaense: 1900/1970*. Curitiba: Grafipar.

GNACCARINI, José César (1980). *Latifúndio e proletariado*. São Paulo: Pólis.

MARTINS, José de Souza (1981). *O cativo da terra*. 2ª ed. São Paulo: LECH.

20. Autos de la Reclamación Laboral N° 627. Año 1963. Junta de Conciliación y Juzgado del Ministerio del Trabajo. Londrina, Estado de Paraná.

- MONBEIG, Pierre (1984). *Pioneiros e fazendeiros de São Paulo*. São Paulo: Hucitec.
- MONTEIRO, Douglas Teixeira (out 1961). “Estrutura social e vida econômica em uma área de pequena propriedade e de monocultura”. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*. Belo Horizonte, 12, pp. 47-63.
- PRADO JR, Caio (s.f.). “O Estatuto do Trabalhador Rural”. *Revista Brasiliense*. São Paulo, 47, pp.1-9.
- PRIORI, Angelo (1996). “Legislação social trabalhista: a exclusão do trabalhador rural”. *História*. São Paulo, 15, pp. 287-302.
- PRIORI, Angelo (1996). *O protesto do trabalho: história das lutas sociais dos trabalhadores rurais do Paraná (1954-1964)*. Maringá: Eduem.
- SALLUM JR. Brasília (1982). *Capitalismo e cafeicultura*. São Paulo: Duas Cidades.
- SPINDEL, Cheywa (1979). *Homens e máquinas na transição de uma economia cafeeira*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- STOLCKE, Verena (1986). *Cafeicultura: homens, mulheres e capital (1850-1950)*. São Paulo: Brasiliense.