

**El ojo del amo engorda el ganado.  
Reglamentos de Trabajo, dispositivos para el control social de la mano de  
obra asalariada dentro del sector vitivinícola uruguayo.**

Andrea Bentancor Bossio

Centro de Estudios Interdisciplinarios Latinoamericanos.  
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación,  
Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

**Resumen**

Este trabajo tiene por finalidad reconstruir las relaciones laborales dentro de los grandes Establecimientos Vitivinícolas uruguayos entre 1870 y 1930. A lo largo del texto se realiza una caracterización de los vínculos laborales que se establecieron entre patrón y obrero tomando básicamente como fuente documental la reglamentación interna que organizó el trabajo de los asalariados del sector desde finales del siglo XIX. Para ello se trabajó básicamente con dos fuentes documentales, el **“Reglamento Interno de la Granja Varzi”** y el **“Reglamento Interno del Establecimiento Agronómico Piriápolis”**. A través de los mismos se sintetizó el pensamiento de las clases dirigentes que actuaron como agentes fundamentales en el cambio de la sensibilidad de las poblaciones rurales y urbanas que habitaban nuestro territorio. La consolidación del Estado Nación uruguayo requirió de este tipo de dispositivos como medios biopolíticos de control social. La reglamentación presentada nos acerca a la producción discursiva de una época donde la doctrina higienista pretendió generar una estabilidad social integracionista resultante de la aceptación de pautas y normas únicas para un conglomerado de personas disímil en sus raíces étnicas y culturales.

**Palabras claves:** vitivinicultura, asalariados rurales, reglamentos de trabajo, disciplinamiento.

**Abstract**

This work aims to rebuild labor relationship inside big Uruguayan viniculture establishments between 1870 and 1930. Throughout the text it makes a characterization of the labor bonds established between employer and worker, basically taking as a documentary source, the internal rules which organized the sector work of employees from the late nineteenth century. For this purpose we primarily worked with two documentary sources, the "Internal Rules Varzi Farm" and the "Internal Rules of Piriapolis Agriculture Establishment". Between them it summarised the leader class thought who acted as key players in changing the sensitivity of rural and urban populations that inhabited our territory. The consolidation of the Uruguayan nation state required such kind of devices as biopolitical means of social control. The regulations presented approach us to the discursive production of an epoch where hygienist doctrine intended to generate integrator social stability resulting from the acceptance of unique guidelines and rules for a conglomerate of dissimilar people in their ethnic and cultural roots.

**Keywords:** viniculture, rural wage earners, works rules, teaching discipline.

## Introducción

Este trabajo tiene por finalidad reconstruir las relaciones laborales dentro de los grandes Establecimientos Vitivinícolas<sup>1</sup> entre 1870 y 1930. A lo largo de las siguientes páginas se realizará una caracterización inicial de los vínculos laborales que se establecieron entre patrón y obrero tomando básicamente como fuente documental la reglamentación interna que organizó el trabajo de los asalariados del sector desde finales del siglo XIX. Para ello se trabajó básicamente con el **“Reglamento Interno de la Granja Varzi”** y el **“Reglamento Interno del Establecimiento Agronómico Piriápolis”**. Ambas ordenanzas fueron elaboradas y puestas en práctica por sus propietarios, Pablo Varzi y Francisco Piria respectivamente. Cabe destacar que este tipo de documentación, de base preceptiva, tuvo plena vigencia a lo largo del primer cuarto del siglo XX dando respuesta a un vacío legal existente en torno a la reglamentación del trabajo asalariado en nuestro país y en otros del continente.

A través de estos Reglamentos Internos se sintetizó el pensamiento de las clases dirigentes que actuaron como agentes fundamentales en el cambio de la sensibilidad de las poblaciones rurales y urbanas que habitaban nuestro territorio. La consolidación del Estado Nación uruguayo requirió de este tipo de dispositivos como medios biopolíticos de control del cuerpo de los asalariados<sup>2</sup>. Dicha reglamentación nos acerca a la producción discursiva de una época donde la doctrina higienista pretendió generar una estabilidad social integracionista resultante de la aceptación de pautas y normas únicas para un conglomerado de personas disímil en sus raíces étnicas y culturales. Rodolfo Richard Jorba describe una situación similar en la Provincia de Mendoza para el período comprendido entre 1850 y 1914 donde “la necesidad de moralizar a las masas fue el discurso hegemónico que fundaba el control social y la

---

<sup>1</sup> Estos establecimientos presentan características particulares que los diferencian de las pequeñas explotaciones familiares, cuentan con:) grandes extensiones de tierra cultivada, mano de obra asalariada todo el año, elevadas inversiones de capital, asesoramiento técnico (agronomo y/o enólogo y tecnología de punta, entre otras.

<sup>2</sup> La escuela, el ejército, la cárcel, el manicomio, el hospital, pero además la política, la familia, el trabajo, la salud, la sexualidad, etc., todos estos espacios se constituyeron en instrumentos operativos para el discurso higienista-criminológico que con su finalidad disciplinaria exacerbó el deseo de llenar los vacíos sociales (...) Esta tecnología de dominación generalizada parte de un modelo corporal biologicista y, a través de una operación metafórica básica, va desarrollando un punto de vista que concibe a la sociedad como un cuerpo. De la biología del individuo a la biología de las poblaciones: nuevamente, la biopolítica” García,R., “Micropolíticas del cuerpo, de la conquista de América a la última dictadura militar”, Buenos Aires, Biblos,2000, p.124

explotación de los desposeídos, entendiendo el trabajo como una obligación y no como un derecho”<sup>3</sup>.

En Uruguay la cátedra sobre Legislación del Trabajo y Previsión Social, se instituirá en el año 1927 siendo su director el Dr. Emilio Frugoni. En el discurso inaugural se planteó además de su pertinencia la importancia de posicionarla como un verdadero dispositivo de extensión universitaria que afrontara los problemas sociales del trabajo en relación directa con la organización jurídica.

El industrialismo moderno ha provocado el nacimiento de ese derecho por doble manera, creando las condiciones sociales y los problemas que le dan base o razón de ser, y creando las grandes masas de obreros organizados que constituyen la fuerza directa o indirectamente determinante de su aparición y desarrollo (...) El campo de acción del Estado ha debido ampliarse a la presión de las nuevas reivindicaciones jurídicas, que dejaron fuera de la realidad histórica las concepciones de un Estado pasivo frente a los conflictos del capital con el obrero y sin más misión social que la de actuar como juez y gendarme - según la vieja fórmula spenceriana- para la defensa de la propiedad y del origen establecido. Hoy el Estado tiene una vasta y compleja función social que cumplir (...) Frente a la llamada “cuestión obrera” se ha visto obligado a asumir una actitud, y lejos de consagrarse exclusivamente a legislar con el criterio de los viejos códigos y de velar por la propiedad privada y la conservación del orden, ha debido ocuparse en atender la situación de los trabajadores en el presente y en el futuro, con espíritu humanitario y prudente de previsión social.<sup>4</sup>

Hasta ese momento la única legislación sancionada para la regulación de la actividad agropecuaria fue el Código Rural<sup>5</sup> decretado por ley el 27 de julio de 1875. El mismo sufrió algunas reformas en el año 1879 (Decreto Ley del 28 de enero) y se adelantó algunos años al Código de Proceso Civil (1878), al de Instrucción Criminal (1878) y al primero Penal (1879). El Código Rural fue pensado y redactado por la Asociación Rural del Uruguay. Se aprobó sin que mediara discusión de ninguna de las cámaras legislativas. Se convirtió en el instrumento jurídico de base ideológica propietarista de mayor relevancia que entendía en materia de tenencia de la tierra y del ganado. Junto a otros dispositivos de control (alambramiento de los campos y policías rurales) asumieron como finalidad hacer habitable la

---

<sup>3</sup> Richard –Jorba, R., “*Empresarios ricos, trabajadores pobres. Vitivinicultura y desarrollo capitalista en Mendoza (1850-1918)*”, Rosario, Prohistoria, 2010, p.132

<sup>4</sup> Frugoni E., “Inauguración de la Cátedra de Derecho del Trabajo y Previsión Social”, *Revista del Centro Estudiantes de Derecho*, N° 3, Año I, Montevideo, 1927, p.171

<sup>5</sup> Se trató del segundo Código Rural de América Latina; el primero fue el Código Rural Argentino redactado por Valentín Alsina, que junto al Código Rural Francés fueron utilizados por la Comisión de Codificación Rural como referencias para la formulación de nuestra legislación rural.

campana. Tal fue la incidencia directa que tuvo la Asociación Rural del Uruguay que a ésta se le concede en el texto de la ley la exclusividad por futuras ediciones<sup>6</sup>.

El objetivo principal del Código Rural fue el de uniformar en todo el país el sistema de administración rural. A pesar de ello se ha podido constatar que su aplicación fue relativa debido a la diversidad de costumbres, rama de actividad que regulaba y coyunturas locales que terminaron por hacer dificultosa su ejecución a pesar de la percepción que se desliza a lo largo de las páginas del Código Rural donde se lo llega a considerar

el mejor tributo de amor al progreso que la Asociación Rural puede consagrar al país, desde que tiene por objeto el mejoramiento de las clases productoras, fijando de un modo claro y preciso, los derechos y deberes de las poblaciones rurales, con arreglo, no solo a la más adelantada legislación, sino a las necesidades y costumbres del que lo ha de utilizar.<sup>7</sup>

Al gremio preocupaba el hecho de cómo llegar a constituirse en un sector moderno si aún no contaba con un marco legal que regulara la gestión de un modelo económico que se basaba fundamentalmente en la actividad agropecuaria.

Un síntoma fundamental de tal modernización lo constituyó la temprana agremiación de los terratenientes progresistas<sup>8</sup> que tuvo como principal tarea concentrar esfuerzos para dar los pasos necesarios hasta llegar a la redacción del marco legal que posteriormente regularía la actividad agropecuaria dentro de nuestro territorio, buscando constituirse en

el vehículo de la transformación rural, aquel que convertiría el oscurantismo pastoril en la ganadería agronómica, aquel que eliminaría las causas de la guerra civil ambientada en un régimen de explotación primitivo y bárbaro, al introducir la agricultura como ocupación de los gauchos sueltos y los minifundistas ganaderos...<sup>9</sup>

Algunas empresas del sector industrial<sup>10</sup> y agropecuario recurrieron a la elaboración de un marco normativo propio en materia laboral atendiendo posiblemente a los vacíos legales identificados en el Código Rural (1879) y en el Reglamento de Policía (1877). El joven e incipiente Estado uruguayo aún no se expedía con suficiente profundidad sobre estas

---

<sup>6</sup> Código Rural, 5ta. Ed., Montevideo, Barreiro y Ramos, 1912., p. 20.

<sup>7</sup> Código Rural, op.cit, p.15.

<sup>8</sup> *“En la década de 1860 comenzó a gestarse un nuevo proceso de agremiación. El “Club Nacional” (...) representó en alguna medida, el interés acuciante de la clase terrateniente (...) y puede ser considerado el antecedente más directo de la Asociación Rural...”* Barrán J.P., Nahum B., *Historia Rural del Uruguay Moderno (1851-1885)*, Tomo I, Montevideo, Banda Oriental, 1967, p.350.

<sup>9</sup> Barrán J.P., Nahum B., op. cit 351.

<sup>10</sup> Ejemplo de ello es el Reglamento de la fábrica de Carnes “Trinidad”, analizado por Raúl Jacob en “Vida y Trabajo en el viejo Uruguay”, Revista “Hoy es Historia”, N°2, 1984.

cuestiones sociales, situación que medianamente quedaría saneada en ambos períodos presidenciales de José Batlle y Ordoñez<sup>11</sup> (1903-1907 y 1911-1915). A pesar de ello cabe puntualizar que las leyes laborales de 1916 tuvieron vigorosas restricciones por parte de las gremiales de los ganaderos (Asociación Rural y Federación Rural). Ejemplo de ello es Ley 5.350, más conocida como la Ley de 8 horas que excluyó a los peones rurales así como a todo el personal de servicio, inclusive choferes. De esta manera solo se vieron salvaguardados los intereses de una de las partes, el sector empresarial. El mantenimiento de un estricto control sobre los trabajadores posicionaba a los patrones como actores claves en el proyecto de disciplinamiento del asalariado rural.

### **El trabajo como dispositivo para el disciplinamiento de la mano de obra asalariada**

---

<sup>11</sup> Durante el primer período presidencial de José Batlle y Ordóñez la prioridad estuvo puesta en vencer al partido blanco, terminar con la guerra civil de 1904 y consolidar la autoridad de quienes habían ganado las elecciones nacionales- el partido colorado- resolviendo de esta forma el final de la política de coparticipación en los gobiernos departamentales y la unificación política y administrativa del país. De todos modos se pueden señalar algunas iniciativas de gran relevancia que tienen que ver con: mejorar la caminería en la campaña; creación de las Facultades de Comercio, Veterinaria y Agronomía; instalación de diez liceos departamentales en el interior de la República; creación de las Cajas de Jubilaciones Civiles, búsqueda de estrategias para lograr independencia económica de países extranjeros, haciendo nacer y crecer a la industria nacional, abolición de la pena de muerte, entre otras. Durante su segundo período presidencial pondrá en marcha profundas reforma en diferente planos de la vida social y económica del país, Desde el punto de vista social se procede a la secularización de los actos públicos y de la vida matrimonial. En tal sentido se logra el divorcio por sola voluntad de la mujer (1912). En la órbita laboral se sanciona la ley de 8 horas (1915) y la ley de accidentes de trabajo (1914). Desde el punto de vista educativo se procede a la creación de la Comisión Nacional de Educación Física (1911), Universidad de Mujeres (1912), Instituto Fitotécnico “La Estanzuela”(1911), gratuidad de la enseñanza secundaria y universitaria. También se procesan cambios radicales en torno a la organización del Estado a través de la Ley de Ministerios y la creación del Ministerio de Instrucción Pública y Justicia. Desde el punto de vista económico se procede a la creación de empresas gestionadas directamente por el Estado: Usinas y Teléfonos del Estado (1912), Administración del Ferrocarriles del Estado, Administración Nacional de Puertos, Banco Hipotecario (1912) Banco de Seguros del Estado (1911), Banco República (1911), Instituto de Pesca (1911), Instituto de Geología y Perforaciones (1912), Instituto de Química Industrial. También se realizaron obras de gran relevancia para el desarrollo de la industria nacional como el Puerto de Montevideo, Salto, Paysandú y Colonia. Ampliación de líneas férreas a las localidades de Melo, Treinta y Tres, Trinidad, Rocha. Fomento de la instalación de frigoríficos y medidas de protección del desarrollo industrial, entre otras acciones de relevancia durante el período.

Un hecho de notoria trascendencia fue el alambramiento de los campos, situación que finalizaría con “aquella insubordinación y altanería que había sido la pesadilla de los hacendados, ahora sí transformados en patronos. La opción de la vagancia desapareció al mismo tiempo que el gaucho se transformaba en peón (...) así se angostó el terreno propicio al juego bárbaro y al ocio del vago...”<sup>12</sup>

El énfasis fue puesto sobre el trabajo, como si fuese la panacea del proceso civilizatorio de nuestra sociedad. El trabajo se convirtió en un tema recurrente que apareció citado en diferentes fuentes escritas y en diversas prácticas cotidianas.

El trabajo resume en la actualidad las aspiraciones elevadas de todas las clases. Los impulsos a la industria arraigan y extienden sus proyecciones benefactoras, dominando el amplio panorama de los esfuerzos colectivos que asientan sobre bases sólidas el desarrollo económico de las naciones...<sup>13</sup>

Desde diferentes direcciones, los discursos apuntaron al disciplinamiento de la sociedad. Representantes del sector vitivinícola nacional también realizaron sus aportes en este sentido planteando que esta rama de actividad es “una fuente de riqueza y de moralización para las clases trabajadoras, y al mismo tiempo, una palanca que servirá a extinguir gran parte del pauperismo que va tomado raíz entre nosotros”.<sup>14</sup> Desde distintos frentes se sancionaba con vehemencia los “hábitos estacionarios, oscuros, apegados al rutinarismo y a las sugerencias del vicio (...) así como las cumbres patriarcales y la teoría del dejar hacer”.<sup>15</sup>

Existieron diferentes propuestas destinadas a encaminar y domesticar a todo aquel sujeto que anduviera errante por la campaña. Una de ellas la realizada por Lucio Rodríguez de crear un “Asilo de Desocupados”, convencido de que la ejecución de la misma “concurrirá eficazmente a que se aproveche el trabajo de los vagos o desocupados sea beneficio de ellos mismos y de la más amplia explotación de la tierra, germen punitivo de la riqueza de las naciones!”<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Barrán, J.P., *Historia de la sensibilidad en el Uruguay. TOMO II -El disciplinamiento (1860-1920)*, Montevideo, Banda Oriental, 1990, p. 15.

<sup>13</sup> “Torneos del Trabajo”, 1903, Año 1, N° 15, *La Voz del Sud*, Montevideo, p. 6.

<sup>14</sup> Guillot, N., *Revista de la Asociación Rural del Uruguay*; N° 12 Montevideo, Año IX, 30 de junio de 1880; p. 316.

<sup>15</sup> Guillot, N., op. cit., p.316.

<sup>16</sup> Rodríguez, L., “Asilo de Desocupados”, *Revista de la Asociación Rural del Uruguay*, N° 84, Montevideo, Año V, 1° junio 1876. Pág. 180.

Máximo Blanco<sup>17</sup> haciendo referencia a esta iniciativa realiza la siguiente apreciación: "se obtendrá reducir la vagancia y estimular el trabajo de nuestros paisanos que no saben ni comprenden la importancia de la agricultura..."<sup>18</sup> En esta dirección también los comentarios de Ruperto Fernández, Presidente de la Comisión Extraordinaria de Maldonado, muestran una mentalidad particular en cuanto a las pautas culturales de nuestro sector asalariado. En la carta que dirige a Lucio Rodríguez, hace hincapié justamente en que el éxito relativo de este Asilo en su departamento, sería para que:

los habitantes de nuestra campaña, en general y aún comprendidos los dañinos son por índole, dóciles a la acción de la autoridad siempre que esa acción atañe un fin justo, una represión necesaria y legal... la adopción de medidas como las proyectadas para que se opere la transformación en los hábitos y la redención de los vicios que forman hoy el objetivo de los hombres interesados como usted en combatir unos y otros.<sup>19</sup>

A pesar de ello existían posiciones encontradas, entre quienes plantearon que "esta laya de gente, no sabe, no quiere, no puede y por fin, no hay ni Roque que lo haga trabajar, por la sencilla razón de que no tiene necesidad de hacerlo y no tiene la necesidad de hacerlo, porque para él todo campo es orégano..."<sup>20</sup>

Todas las medidas adoptadas: Asilo de Desocupados, Código Rural, Código Penal, Código y Edictos Policiales, así como el tipo de reglamentos que estamos analizando tuvieron como función primordial modificar los "hábitus"<sup>21</sup>, de una clase que se resistía al proyecto disciplinador del sistema de dominación vigente en la mayoría de los países de la región. Daniel Campi intentando explicar la formación y el funcionamiento del mercado de trabajo en Tucumán (Argentina) durante la segunda mitad del siglo XIX hace mención a que

"...la revitalización de arcaicos mecanismos de represión social (persecución a "vagos" y "malentretenidos") y de captación y retención coercitiva de la mano de obra (instrumentación de la papeleta de conchabo y del peonaje por deudas) que se observa desde la segunda mitad de la década de 1850 perseguía el objetivo de disciplinar y acelerar la proletarización de las masas rurales, crear un flujo estable de trabajadores acorde con la

---

<sup>17</sup> Jefe Político de Colonia, y quién puso en práctica, en dicho departamento un Asilo de Desocupados.

<sup>18</sup> Blanco, M., "Asilo de Desocupados", *Revista de la Asociación Rural del Uruguay*, N° 85, Año V, junio 1876, p.198.

<sup>19</sup> Blanco, M., op cit., 198-199.

<sup>20</sup> Ordoñana, D., "Asilo de desocupados, Comentarios al texto de Lucio Rodríguez, *Revista de la Asociación Rural del Uruguay*, N° 88, Año V, 1° de agosto de 1876, p. 246.

<sup>21</sup> "Principios generadores de prácticas distintas y distintivas – lo que come el obrero y sobre todo su forma de comerlo, el deporte que practica y su manera de practicarlo, sus opiniones políticas y sus maneras de expresarlas sistemáticamente de lo que consume o de las actividades correspondientes del empresariado industrial- pero también son esquemas clasificatorios, principios de visión y de división, aficiones, diferentes..." Bourdieu, P., *Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción*, Barcelona, Anagrama, 1997, p.19.

creciente demanda de trabajo –generada, básicamente, por el incremento sostenido de plantaciones de caña de azúcar e ingenios– y evitar el alza de los salarios”.<sup>22</sup>

A ello se sumaron otras influencias; nuevas pautas culturales pugnarón por encontrar un espacio social donde asentarse diversos actores sociales: estancieros, maestros, médicos, curas, políticos, oficiales del ejército, jefes de policía, inmigrantes que “comenzaron a predicar en torno a los nuevos dioses y diablos (...) trabajo, ahorro, disciplina, puntualidad, salud e higiene del cuerpo fueron deificados a la vez que diabolizados el ocio, el lujo, el juego, la suciedad y la casi ingobernable sexualidad...”<sup>23</sup>

El proyecto modernizador necesitaba de este tipo de agentes para poder llevar adelante la transformación de un sector social sobre el que recaía el mayor peso del estigma social de esta época: mendigos, desempleados, indigentes, cuatrerros. Todos ellos debían ser evangelizados a la luz de los nuevos valores que hacían del trabajo, un signo de distinción positiva. Había que lograr despertar en el sector obrero el interés por una actividad que en sus entrañas llevaba el germen de la plenitud, la felicidad y el progreso del hombre civilizado.

El sector empresarial tuvo así una fuerte misión pedagógica la que quedó plasmada en textos y en prácticas concretas que incidieron sobre la mano de obra asalariada del sector.

Resultan también significativos algunos documentos que estaban dirigidos a los empresarios con el fin de realizar una buena administración de su negocio. El refrán que titula el presente trabajo va en la misma línea que los principios que guiaban las prácticas de la clase dirigente. Se incentivaba la prudencia, el orden, la economía y la perseverancia como normas éticas que debían guiar el ejercicio de la autoridad y la toma de decisiones.

"Prudencia, actividad, orden, economía y perseverancia, que pueden muy bien aplicarse a establecimientos de pequeña o grande escala. Son dotes que han de ejercitar si las poseyere o procurar adquirir si le faltaren, la refección el deseo de prosperar y el amor a su familia le ayudarán poderosamente en tan buen propósito; con la prudencia meditará y pesará su operación, arreglará su plan, combinará el conjunto y distribuirá los pormenores, preparando oportunamente los medios de ejecución, en la actividad estará la bienandanza, porque todo lo consigue el trabajo. Sea el amo el primer madrugador, coja en ocasiones la azada, la esteva o la podadera y vean gañanes y mozos que lo entiende, con lo cual adquirirá mayor fuerza su autoridad. El ojo del amo hace más que sus manos La pereza se parece a la herrumbre que desgasta más que el trabajo, la pereza todo lo hace difícil, el trabajo todo lo hace fácil, con el orden cunde el trabajo, alcanzan los medios y prospera la

---

<sup>22</sup> Campi, D, “La conformación del mercado de trabajo en Tucumán (1800-1870)”, *Trabajo y Sociedad*, N° 5, vol. IV, septiembre-diciembre, Santiago del Estero, Argentina, ISSN 1514-6871, 2002. <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/CAMPI.htm>

<sup>23</sup> Barrán, J.P., op.cit., p. 34.

labor. No haya más gente que la necesaria, porque el sobrante hace gesto y estorba. Contra órdenes muy pocas, y si puede ser ningunas. Ganar lo que se pueda y guardar lo que se gana, es el secreto de convertir el plomo en oro. Tenga cuidado de sus criados, mozos y peones tratándolos con afabilidad, y siempre con justicia, porque las preferencias infundadas ofenden. Recompense a los más entendidos celosos y despida a los perezosos y reincidentes en faltas, porque de conservarlos se contaminarán los demás..."<sup>24</sup>

Estos preceptos también se hicieron presentes en varias publicaciones de la época<sup>25</sup> intentando reforzar en la población pautas y valores culturales de la modernidad.

### Características y modalidades de los contratos laborales

“Iniciada ya la nueva centuria, diversos establecimientos ordenaban el trabajo de sus operarios [de la siguiente forma] labor a destajo, ausencia de contrato; en ciertos casos obligación de aportar herramientas; jornadas prolongadas; ausencia de descanso semanal y feriados (...) El contrato de Trabajo fue de carácter verbal en el lapso que nos ocupa; a esta costumbre concurrieron la fragilidad de la posición socioeconómica de los asalariados en una sociedad ajustada a los moldes del liberalismo económico...”<sup>26</sup>

A pesar de que en el Código Rural de 1875<sup>27</sup> se contemplaba la contratación formal y escrita, la mayoría de los acuerdos laborales se celebraban en forma verbal y sin la necesidad de que mediara un documento escrito entre las partes. Los mismos podían dividirse en dos categorías: transitorios y permanentes.

Para el caso de los establecimientos vitivinícolas familiares, menores de 50 hectáreas podríamos decir que existía una regularización verbal del trabajo asalariado, situación que obviamente estaría mayormente extendida si consideramos que los establecimientos de gran porte eran escasos para el período analizado. Entre las 51 y 100 hectáreas se registraban los

<sup>24</sup> “Máximas de un buen gobierno. Reglas de conducta para el Hacendado y el Agricultor”. *Revista de la Asociación Rural del Uruguay*, 1º de enero de 1875, Año IV, p. 997-998.

<sup>25</sup> “**Canciones Infantiles**”. Liga nacional contra el Alcoholismo, Montevideo, 1927. Isabel Rodríguez “**Horas Amenas**”, de la Liga Nacional contra el Alcoholismo, Montevideo, 1926. Valeta, Antonio “**El arte de comer y nutrición**”, Montevideo, Talleres Gráfico Castro & Cía, s/fecha. Valeta, Antonio “**Regeneración física, moral y social**”, Montevideo, Imprenta Latina, 1917. ANTONIO VALETA “**Tragedias del hogar**” Montevideo, Imp. Litotti & Falci, 1928. DEFFEMINIS, Juan “**Para la buena educación de los niños. La Maestra de moral, hábitos, urbanidad y economía doméstica para las escuelas y las familias**”, Montevideo, La Industrial, 1922. BELTRAN, Washington “**Cuestiones sociológicas. Lucha contra la criminalidad infantil**”, Montevideo, Talleres A. Barreiro y Ramos, 1910. Niemman, Otto “**Necesidad de la colaboración entre el hogar y la escuela**”, Montevideo., ‘Casa A. Barreiro y Ramos’ S.A., 1926. Víctor Zerbino “**Nuestros hijos. Higiene y educación**” con colaboración de Luis Morquío, 1921.

<sup>26</sup> Beretta, A., *Pablo Varzi, un temprano espíritu de empresa*, Montevideo, Fin de Siglo, 1993, 73.

<sup>27</sup> El Estatuto del Trabajador Rural fue establecido primeramente en el Código Rural de 1875 en sus artículos 649 a 668.

viñedos de Perfecto Giot en Colón –con 100 hectáreas; en tanto en el departamento de Canelones albergaba los de Campistegui –64 hectáreas en Las Piedras-; y Diego Pons –75 hectáreas en el Sauce. En Soriano, Buenaventura Caviglia con 77 hectáreas y la Sociedad Vitícola Uruguaya con 91 hectáreas en el departamento de Florida. El único viñedo con más de 100 hectáreas, era el de Francisco Piria –con 250 hectáreas-, en Maldonado. En estos establecimientos existieron dos modalidades de contratos, temporales y permanentes. Los primeros se empleaban con aquellos trabajadores que realizaban tareas zafrales. En este caso el jornal iba asociado directamente a la unidad producida, cajón, zanja cavada, fila: podada, desbrotada, enredada, calzada o descalzada, etc. Bajo esta modalidad gozaban de una retribución salarial más elevada que la percibida por un trabajador permanente.

Los contratos permanentes se aplicaron a un pequeño grupo de trabajadores calificados y con un buen desempeño general en el desarrollo de las tareas asignadas. A modo de ejemplo en el Establecimiento Sociedad Vitícola Uruguaya sólo el 10% de los trabajadores se encontraba dentro de esta categoría. Entre los años 1889 y 1895 permanecieron estables sólo 19 trabajadores de una plantilla que ascendía a un promedio anual de casi 200 contratos laborales entre permanentes y zafrales.

**Tabla 1.**

<b>Nombre</b>	<b>Años de servicio.</b>
Gregorio Quinteros	7
Domingo Quinteros	4
Antonio Quinteros	7
Juan Larramendi	4
Bartolomé Nicolini	7
Eusebio Quinteros	6
Carlos Irvin	6
Juan Boggia	7
Miguel Echeverri	4
José María Quinteros	7
Tomás Martínez	5
Víctor Carrére	5
Juan Echeverri	7
Higinio Rambado	5
Felipe Echeverri	7
Rafael Quinteros	6
Pedro Gómez	4
Antonio Millán	5
Antonio Banfi	7

Fuente: Elaboración propia sobre el Archivo Empresarial de la Sociedad Vitícola Uruguaya. Departamento de Florida.

Ambas modalidades podían contemplar o no la residencia dentro del establecimiento. La modalidad residencial pagaba un salario menor pero incluía, habitación y alimentación. Fue mayormente utilizada por los extranjeros que llegaron sin familiares a cargo y sin un lugar fijo donde establecerse. También hubo casos de trabajadores que se instalaron dentro del Establecimiento con sus respectivas familias (Ejemplo: Barrio Obrero Piriápolis-Maldonado). La estrategia seguida por la mayoría de los empresarios fue la de mantener un núcleo fijo de obreros calificados. Esta elite de trabajadores se ubicaba en puestos de responsabilidad y confianza como capataces, encargados de bodega y mayordomos, entre otros.

La carta escrita por Pablo Varzi a Don Gabriel Real de Azúa, entonces Director de la Sociedad Vitícola Uruguaya (S.V.U) - (Establecimiento La Cruz/ Florida), y a propósito de que pretendía volver a contratar a su capataz, deja al descubierto la importancia que tenía un trabajador calificado para un emprendimiento productivo como la vitivinicultura que requiere

de una sucesión de labores culturales<sup>28</sup> a lo largo de todo el año que posibiliten un óptimo manejo del viñedo.

“Que mi capataz se formó en la Vitícola no es exacto, si alguna cosa sabe sobre viticultura - permítame la modestia - me lo debe a mí y no a esa Sociedad, de donde vino a mi casi semi ignorante, y también después de haberme sido ofrecido sus servicios...Niego que tengan el derecho]de atentar contra mis intereses , despojándome por medios innobles , de lo que me pertenece, de lo que es mío, de lo que he conseguido a costa de desvelos y sacrificios...”<sup>29</sup>

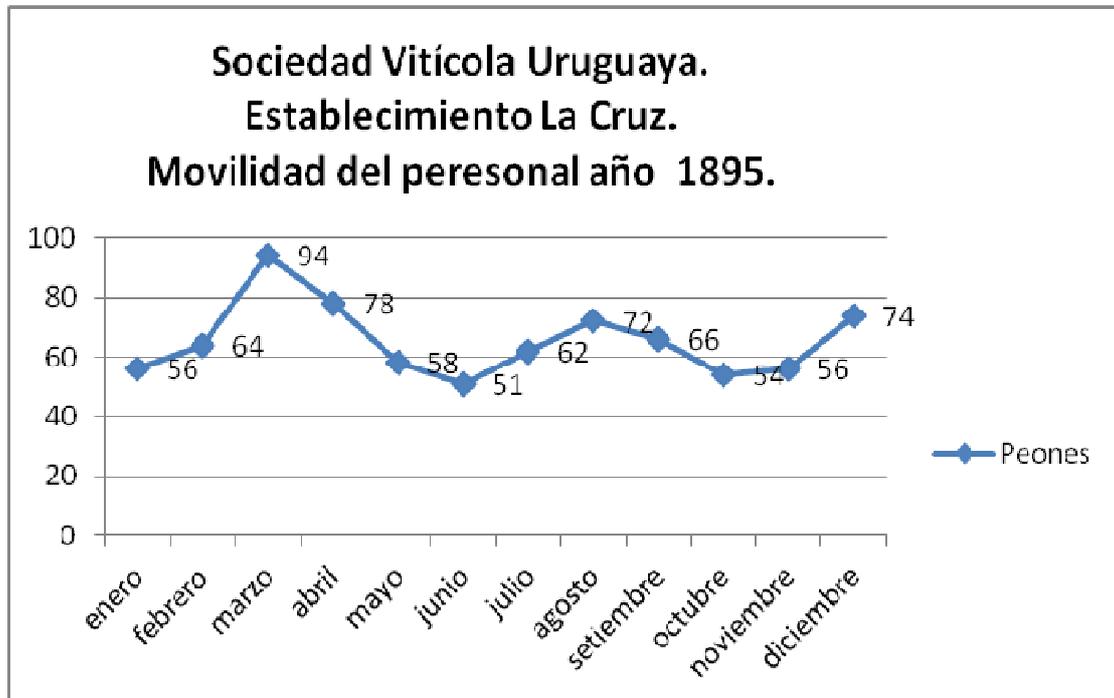
A pesar de ello se ha podido constatar una alta movilidad laboral dentro del sector para el período de estudio. A modo de ejemplo, en el establecimiento de la Sociedad Vitícola Uruguaya hacia el año 1895 se contrataron 192 trabajadores, de los cuales sólo un 11,4% permaneció estable a lo largo de todo el año. Dicha movilidad podría, en principio, relacionarse directamente con la alta zafralidad que tiene esta rama de actividad. Entre los meses de marzo y abril es donde hay mayor demanda de mano de obra debido a las labores vinculadas directamente a la vendimia. Como se muestra en la figura 1, la contratación de personal llega a duplicarse durante dichos meses. En otros momentos del año también se visualiza un incremento de mano de obra que se asocia a tareas específicas de poda y atado (julio y agosto) así como del enredado de las ramas caídas hacia fin de año.

---

<sup>28</sup> He definido como *"labor cultural"* todas aquellas tareas propias del oficio del viticultor. Es decir, todas aquellas labores referentes al cuidado sanitario y manejo específico que se realiza sobre el viñedo. Estas labores culturales podrían ser divididas en primera instancia en dos tipos de categorías: a) trabajos aplicados sobre la vid (ejemplos: deshoje, desbrote, poda, recolección del fruto, etc.), b) trabajos aplicados sobre la tierra. (ejemplos: arada, calzada, descalzada, preparación del terreno - abonos, limpieza del predio, etc.

<sup>29</sup> Archivo Empresarial Granja Varzi, 1902.

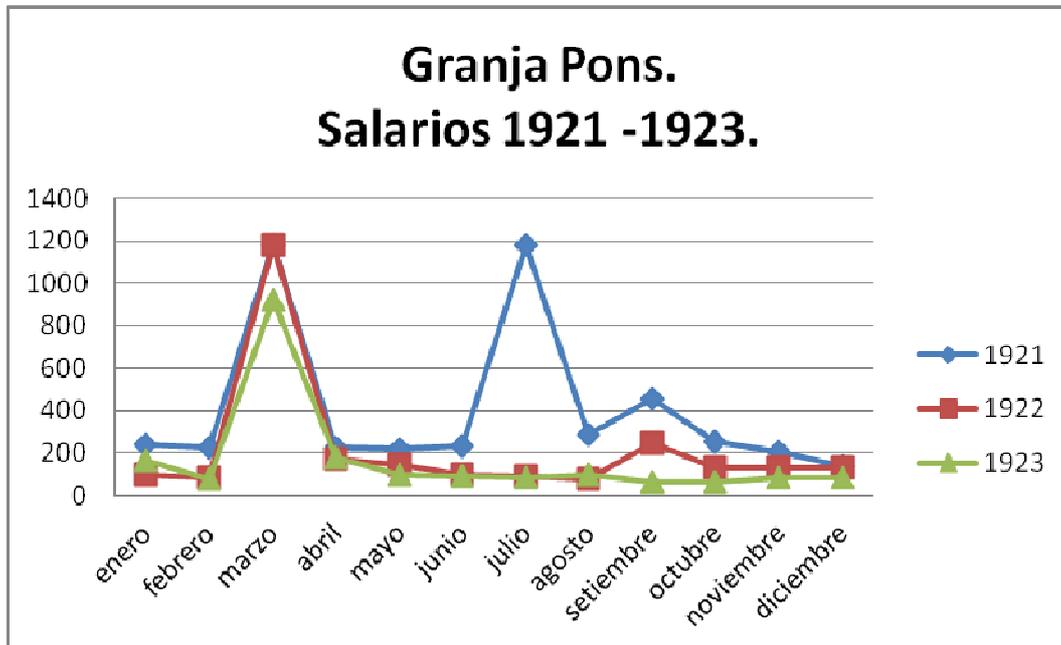
Figura 1.



Fuente: Elaboración propia sobre el Archivo Empresarial de la Sociedad Vitícola Uruguaya. Departamento de Florida.

La figura 2 reafirma la estacionalidad de las labores culturales sobre el viñedo. En este caso la fuente de datos utilizada son los libros de registros de contabilidad del establecimiento Granja Pons entre los años 1921 y 1923. Si bien no se trata del mismo tipo de datos (en la figura anterior se presentaban datos del libro de trabajadores del establecimiento S.V.U), del mismo establecimiento y de idéntico período de tiempo, el trazado de ambas gráficas resulta análogo.

Figura 2.



Fuente: Elaboración propia sobre el Archivo Empresarial de la Granja Pons. Departamento de Canelones.

Finalmente sería válido consignar que la severidad con que se aplicó la normativa laboral por parte de los patronos; la oferta de mano de obra llegada de Europa, la escasa posibilidad de ascenso social, los bajos salarios y la posibilidad de emigrar a otros países de la región – donde se brindaban mejores oportunidades laborales-, fueron factores que incidieron negativamente en la estabilidad del trabajador dentro de los establecimientos analizados.

### Perfil laboral de la mano de obra asalariada

Las fuentes consultadas han permitido la construcción de un perfil laboral entendido éste como un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada ocupación y/o profesión.

#### a) Complejión física:

El cuerpo era visto como una máquina, un eslabón de la cadena productiva. El obrero debía poseer ciertas capacidades motrices que aseguraran su rendimiento. Así la fuerza, la

resistencia, la destreza y el vigor físico, eran cualidades buscadas y exigidas a los trabajadores.

**b) Capital cultural.**

El hecho de poseer experiencia laboral certificada en el manejo del viñedo y/o en labores específicas de bodega redundaba en un puesto y seguramente en una remuneración diferencial. Varios inmigrantes llegaron a estas tierras con conocimientos y experiencia práctica como viticultor. Pablo Varzi contrató a Alberto Lefranc como viticultor quien se dice alumno de una Granja-Escuela de Francia. A modo de ejemplo un trabajador calificado cobraba mensualmente entre 10 y 12 pesos, mientras que un peón sin experiencia percibía un salario que oscilaba entre los 5 a 7 pesos mensuales<sup>30</sup>.

**c) La disposición frente al trabajo.**

Desde el punto de vista de lo que actualmente se denomina competencias transversales, se requería que el trabajador fuera laborioso, austero, obediente y honrado. La puesta en práctica de estos valores aseguraba la continuidad en el puesto laboral y en algunos casos el ascenso y concomitantemente una remuneración diferencial.

**d) El país de origen.**

Como en otros sectores de la economía, el elemento foráneo gozó de un estatus superior al del criollo que termina siendo un paria en su tierra. El inmigrante era visto como una pieza fundamental del engranaje que revitalizaría al Estado Nación. Atrás quedaron las guerras por la independencia y las guerras civiles a las que los criollos bien respondieron con su bravura y hasta con su propia vida. La modernidad exige de otros actores para llevar adelante su proyecto. Inmigrantes de origen italiano, francés y español, se ubicaban rápidamente en diferentes puestos laborales una vez arribados a nuestro país. Peones de trabajo fuerte, labradores y mujeres para el servicio doméstico conforman la principal clase de individuos que la Oficina de Inmigración solicitaba hacia el año 1874. A modo de ejemplo en el informe elaborado por Lucio Rodríguez, y que fuera publicado en la Revista de la Asociación Rural,

---

<sup>30</sup> Documentación inédita extraída de los archivos empresariales de los establecimientos de Pablo Varzi (1902) y de Diego Pons (1924).

se hacía referencia a las ventajas que tenía para nuestro país la presencia de ciudadanos de origen vasco:

“La agricultura y la ganadería son las únicas industrias que se cultivan casi exclusivamente en las Provincias Vascongadas, y de aquí nace la indisputable aptitud de sus naturales para los trabajos del campo y del monte, a los que se dedican desde la niñez. Su constitución fuerte y robusta les permite emplear el día entero en el trabajo, con un ligero descanso a medio día... la sobriedad, la mansedumbre y las excelentes prendas morales les han granjeado el aprecio en todas las Repúblicas Americanas, donde son muy estimados debido a la honradez, economía y amor al trabajo (...) La pureza de costumbres, conservadas como en los tiempos primitivos en sus pueblos y caseríos, es la cualidad más preciada para los que se dedican al servicio doméstico (...) Finalmente la sobriedad, la mansedumbre y las excelentes prendas morales de los vascos, les han grajeado el aprecio y la consideración de todas las Repúblicas Americanas, donde son muy estimados y dónde muchos tienen buenas fortunas, debidas a la honradez, a la economía y al amor al trabajo.”<sup>31</sup>

De todas formas es sabido que no sólo llegaban a nuestros puertos personas bien dotadas, física y moralmente hablando. Juan Bialet Massé, al hacer referencia a los inmigrantes que llegaban al puerto de Buenos Aires, manifestaba que sólo una minoría venía convocada por otros familiares o por algunas compañías colonizadoras, la mayoría eran “mendigos, muchos que huyen de la justicia y una masa de cabezas huecas que creen que llegando al país deben darles trabajo en Plaza de Mayo, y recibirlos a mantel puesto, dándoles aquí leyes, instituciones y divisiones a modo de su tierra...”<sup>32</sup>

Salvo raras excepciones, no hubo una individualización del trabajador. Muy por el contrario era visto como una herramienta más del proceso productivo, lo cual nos lleva a considerar que la brecha entre invisibilidad y estigma se reduce a su mínima expresión.

## **Caracterización de los empresarios y establecimientos donde se puso en práctica la reglamentación interna para organizar el trabajo asalariado**

### **a- Establecimiento Agronómico “Piriápolis” / Francisco Piria.**

Francisco Piria (1847-1933), hijo de inmigrantes genoveses. Se destacó por ser un empresario que incursionó en diferentes ámbitos de la esfera económica de nuestro país. Estudios varios

---

<sup>31</sup>Rodríguez, L., “Inmigración, Colonización, e Intereses Generales de la República Oriental del Uruguay Informe Anual de 1974”, *Revista de la Asociación Rural del Uruguay*, Año IV, 1º de enero de 1875, p.876-877.

<sup>32</sup> Bialet Massé, J., *Informe sobre el estado de las clases obreras argentinas a comienzos de siglo*, Tomo I y II, Buenos Aires, CEAL, 1985, p.77.

hacen mención a su destacada actividad en el mercado inmobiliario, en el sector agroindustrial (tabaco, vino, minería y aceite) comercial, financiero y hasta político.

“Habiendo realizado una sólida fortuna con la venta de solares en Montevideo, en 1890 ya venía buscando el “Establecimiento Agronómico” que al fin encontró en la falda del Cerro Pan de Azúcar (...) El terreno fue adquirido en el año 1890, a Nícida Olivera, hija de Leonardo Olivera, fue de 2.460, o sea, 1.825 hectáreas...”<sup>33</sup>

Una década más tarde, Francisco Piria se convertiría en el productor vitivinícola que mayor extensión de viñedos tuviera en nuestro país. El Establecimiento Agronómico Piriápolis, contaba con 250 cuadras de campo sobre las que se habían plantado un 1.200.000 cepas europeas de las cuales más de la mitad estaban injertadas sobre pié americano, una importante área forestada que llegaba hasta la costa, a lo que se le sumaban plantaciones de tabaco, frutales y olivos. A ello se agregó el próspero negocio de la venta de granito, extraído del Cerro Pan de Azúcar. Dicho establecimiento fue acondicionado de manera tal que no olvidó ningún detalle. Sus viajes, tanto al interior del país (fundamentalmente a Salto al establecimiento de Pascual Harriague, "La Caballada") como al exterior (fundamentalmente a Francia e Italia) tuvieron como objetivo fundamental, conocer la metodología aplicada al desarrollo de la industria y poner en práctica todo aquello que permitiera un desarrollo exitoso para su emprendimiento vitivinícola.

En cuanto a los recursos humanos, su plantel técnico -administrador, mayordomo, ingeniero agrónomo, etc.- fue traído directamente desde Europa. De esta forma llegó a nuestro país, desde Italia, a fines de 1892, Brenno Benedetti quien se desempeñó como enólogo y agrónomo del Establecimiento. También contó con el asesoramiento del Ingeniero Agrónomo Teodoro Álvarez quien se encargó de realizar el análisis de los terrenos adquiridos. Monsieur Próspero Renaux se desempeñó como Director Técnico desde el año 1896, venido directamente de Avignon, contando con una trayectoria de 25 años en el rubro.

La empresa contaba con una administración a la que se le llamó La Central: un “conjunto de sólidos edificios de piedra, donde está instalado el núcleo principal de la peonada del Establecimiento (...) se compone de cuatro edificios que rodean un gran patio y en los que se hospedan, entre capataces y peones, ciento veinte personas”.<sup>34</sup> Finalmente queda por

---

<sup>33</sup> Martínez Cherro, L., *Por los tiempos de Francisco Piria*, Montevideo, Asociación de Fomento y Turismo del Uruguay, 1990, p.42.

<sup>34</sup> Vollo, H., *Piriápolis*, Montevideo, s/e, 1899, p.26.

mencionar el Barrio Obrero, donde se alojaban algunos trabajadores permanentes con sus respectivas familias. El mismo estaba ubicado en la entrada de lo que sería actualmente la Ruta Nacional N° 37, que vincula las localidades de Pan de Azúcar y Piriápolis. Alejado de la costa y del complejo turístico, pero emplazado a poca distancia de la zona productiva del establecimiento donde se encontraban los talleres, la bodega, las canteras y los viñedos. Según las cifras manejadas por Vollo<sup>35</sup> serían aproximadamente treinta las familias allí alojadas.

El personal se agrupaba en función de los oficios para los cuales era contratado: personal dedicado al viñedo, personal de la bodega, carreros, aradores, peones de albañiles, herreros, carpinteros y picapedreros de la cantera. Entre 50 y 60 peones se dedicaban al manejo del viñedo a lo largo de todo el año (tareas de plantación, poda, cura, exterminación de hormigueros, y otros trabajos asociados). Durante la época de la vendimia se contrataba personal zafral que se dedicaba exclusivamente a la recolección de la vid.

#### **b- Establecimiento Granja Varzi. / Pablo Varzi.**

Pablo Varzi (1848-1920), hijo de inmigrantes italianos, se dedicó desde temprana edad a incursionar en el mundo del trabajo. Tuvo una destacada labor comercial, participó activamente en política siendo Diputado del Partido Colorado por el departamento de Canelones y Montevideo. “Varzi fue una figura reconocida en el esfuerzo por organizar a los viñateros. Simultáneamente, concurrió con otros industriales a la creación de la Unión Industrial Uruguay (actual Cámara de Industrias) de la cual fue su primer presidente.”<sup>36</sup>

La extensión del viñedo llegaba a las 35 cuadras con 100.00 cepas (80.000 corresponden a la variedad Harriague, 7.000 de Borgoña; 3.000 de Vidiella y 10.000 de Cabernet, Malbec y Merlot.) en el año 1894 y según las declaraciones de Teodoro Álvarez, el mismo está “atendido con un esmero digno del mayor elogio, se encuentra dividido en cuatro grandes secciones, de 4 o de 8 cuadras cada una con sus correspondientes caminos que permiten el fácil acceso a los centros de los cuadros (...) las 30 hectáreas de viña están cuidadas con la prolijidad de que solamente son capaces los más antiguos viticultores, que a ella se dedican con la fe y el entusiasmo que emanan de una envidiable cultura...”<sup>37</sup>. La bodega fue adquirida

---

<sup>35</sup> Vollo, H., op cit., 26

<sup>36</sup> Beretta, A., De Frutos, E., *Un siglo de tradición. Primera historia de uvas y vinos del Uruguay*, Montevideo, Santillana, 1999, 130.

<sup>37</sup> Galanti, A., *El vino. La industria vitivinícola uruguaya*, Montevideo, Tip. Italia, 1918, pp.122-123.

en 1887, “era amplia y perfectamente instalada, la cual fue luego cedida a la Sociedad Cooperativa, de la que el Señor Varzi es presidente...”<sup>38</sup> Asimismo contaba con instalaciones para peones, depósitos subterráneos, tecnología importada, etc.

A pesar de sus dimensiones en la Granja se combinaban diferentes actividades, además de las relacionadas directamente con la vitivinicultura, los empleados también debieron atender los olivares, la huerta, y los animales.

### **Presentación de los Reglamentos de Trabajo**

El reglamento interno de la “Granja Varzi” fue redactado por su director, Pablo Varzi en noviembre del año 1895. Consta de 4 secciones con un total de 19 artículos, donde se prescriben las tareas, exigencias, prohibiciones, recompensas y sanciones asignadas al personal (enólogo, capataz, segundo capataz y peones). Contiene además un apartado titulado “Máximas”, que consta de 10 prescripciones éticas en torno al trabajo y al ahorro. Una vez aceptadas las condiciones de trabajo se ingresaba al Establecimiento sin que mediara ningún contrato escrito, todo lo referente a las condiciones de trabajo se regulaba de manera verbal.

Por su parte el reglamento interno del Establecimiento Agronómico “Piriápolis” fue elaborado en octubre de 1898 por Francisco Piria. Consta de 57 artículos a lo largo de los cuales se prescribe el desempeño del personal (mayordomos, enólogo, capataces, jefes de cuadrillas y peones). El documento se divide en 7 secciones cada una de ellas refiere a un puesto dentro del Establecimiento. Como en el caso anterior no existía un contrato escrito, todo era verbal. Luego de una lectura obligatoria del Reglamento, quienes aceptaban las condiciones, ingresaban automáticamente a su puesto laboral.

### **Análisis de los Reglamentos de Trabajo**

El contenido de estos Reglamentos nos lleva a realizar una asociación con las categorías de análisis que fueron elaboradas por Erving Goffman<sup>39</sup> para estudiar las Instituciones Totales, entendidas estas como “un lugar de residencia y trabajo, donde un gran número de individuos en igual situación, aislados de la sociedad por un período apreciable de tiempo, comparten en

---

<sup>38</sup> Galanti, A., op.cit.122.

<sup>39</sup> Goffman, E., *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*, Buenos Aires, Amorrortu, 1984, p.13.

su encierro una rutina diaria, administrada formalmente”. El autor las clasificó en cinco grupos<sup>40</sup> que comparten las siguientes características:

- a) La primera y central es que, mientras que en la sociedad moderna el individuo tiende a dormir, jugar y trabajar en distintos lugares con diferentes co-participantes, bajo diferentes autoridades y sin un plan racional amplio, en las Instituciones Totales se comprueba una ruptura de las barreras que separan de ordinario estos tres ámbitos. Todos los aspectos de la vida se desarrollan en el mismo lugar y bajo la misma autoridad.
- b) Cada etapa de la actividad diaria de cada interno se lleva a cabo en la campaña inmediata de un gran número de otros, a quienes se da el mismo trato y quienes se requiere que hagan juntos las mismas cosas.
- c) Todas las etapas de las actividades diarias están estrictamente programadas, de modo que una actividad conduce en un momento prefijado a la siguiente y toda la secuencia de actividades se impone desde arriba mediante un sistema de normas formales explícitas y de un cuerpo de funcionarios.
- d) Finalmente, las diversas actividades obligatorias se integran en un único plan racional deliberadamente concebido para el logro de los objetivos propios de la institución.

Goffman agrupó en cuarto grupos a aquellas “instituciones deliberadamente destinadas al mejor cumplimiento de una tarea de carácter laboral, y que solo se justifican por estos fundamentos institucionales...”<sup>41</sup>. Dentro de esta categoría se incluyen, fábricas y campos de trabajo. Consideramos que los establecimientos analizados perfectamente ingresarían dentro de esta clasificación si tomamos como fuente para tal aseveración los reglamentos internos que organizaban el trabajo cotidiano de la mano de obra asalariada.

---

<sup>40</sup> A saber: "En primer término hay instituciones erigidas para cuidar de las personas que parecen ser a la vez incapaces e inofensivas: son los hogares para ciegos, ancianos, huérfanos e indigentes. En segundo grupo están las erigidas para cuidar de aquellas personas que, incapaces de cuidarse por sí mismas, constituyen además una amenaza involuntaria para la comunidad; son los hospitales de enfermos infecciosos, los hospitales psiquiátricos, y los leprosarios. Un tercer tipo de institución total, organizado para proteger a la comunidad contra quienes constituyen intencionalmente un peligro para ella, no se propone como finalidad inmediata el bienestar de los reclusos: pertenecen a este tipo las cárceles, los presidios, los campos de trabajo y de concentración. Corresponden a un cuarto grupo ciertas instituciones deliberadamente destinadas al mejor cumplimiento de una tarea de carácter laboral y que solo se justifican por estos fundamentos instrumentales: los cuarteles, los barcos, las escuelas de internos, los campos de trabajo, diversos tipos de colonias y las mansiones señoriales(...) finalmente hay establecimientos concebidos como refugios del mundo, aunque con frecuencia sirven también para la formación de religiosos, entre ellos las abadías, los monasterios, conventos y otros claustros." Goffman, E., op.cit., 18-19.

<sup>41</sup> Goffman, E., op. cit., 18.

En el marco de tal afirmación identificamos la existencia de serias restricciones en la movilidad del trabajador. En ambos establecimientos se concentraba un alto número de trabajadores con estadía permanente. Dichas restricciones no sólo se aplicaban sobre el personal subalterno sino también sobre los cargos técnicos y mandos medios. Imponen una residencia constante al enólogo y capataces “no pudiendo ausentarse de éste, ni aún en los días festivos, ningún peón podrá salir ni entrar de noche a la Granja”.<sup>42</sup> En todos los casos se requería del permiso expreso de los superiores. La misma restricción observaba Piria, aunque se denota una severidad mayor ya que todo “peón que se ausente del Establecimiento durante la noche será despedido en el acto, pagará dos pesos de multa y no será más admitido en el Establecimiento.”<sup>43</sup> En caso de obtenida “una licencia por un tiempo determinado para ausentarse del Establecimiento y no vuelva el día fijado, será multado en un peso...”<sup>44</sup>

La movilidad se reduce aún más para el caso de los peones, quienes tienen terminantemente prohibido el “transitar por los montes o por dentro de la viña salvo en caso de que el trabajo así lo requiera”.<sup>45</sup> Esta medida se tomaba con el fin de evitar el robo de frutos y animales así como el tránsito indiscriminado de personas dentro de su predio (ambas situaciones bastante generalizadas en las zonas rurales). Estrictas sanciones se aplicaban en este caso las que iban desde multas hasta el despido. En el caso del Establecimiento Agronómico Piriápolis llegaron a imponerse ambas para

“todo peón que arranque fruta del Establecimiento, la cantidad o calidad que fuera pagará un peso de multa y a la calle”, [y en caso de que] “entre a los potreros a tomar caballos sin permiso del encargado del Central, (...) será considerado ladrón y denunciado como tal a las autoridades respectiva para que le apliquen el castigo que con arreglo al Código Rural merece.”<sup>46</sup>

### Política empresarial de multas y sanciones

---

<sup>42</sup> Varzi, P., *Reglamento Interno de la Granja Varzi*, Ed. El Siglo Ilustrado, Montevideo, 1895, s/p, Artículos: 5, 9, 11 y 12.

<sup>43</sup> Piria, F., *Piriápolis, Reglamento Interno del Establecimiento*, Piriápolis, 1898 s/p, Artículo 33.

<sup>44</sup> Piria, F., op.cit., Artículo 31.

<sup>45</sup> Varzi, P., op. cit., Artículo 19.

<sup>46</sup> Piria, F., op. cit., Artículos 44 y 52.

En ambos reglamentos<sup>47</sup> se desarrolla una desmesurada y variada economía de multas y sanciones que impactó directamente sobre el salario de los trabajadores. Se sometía a los mismos a un estricto régimen que controlaba: horarios, movilidad, comportamientos, hábitos y rendimiento general entre otros. Según Biale Massé<sup>48</sup> este tipo de reglamentación tiene “un fuerte olor a esa disciplina militar que ha originado tantos escándalos mundiales. ¡Cuánta falta hace y cuan urgente es dictar la ley del trabajo!” En ausencia de una ley los distintos establecimientos elaboraron exhaustivos reglamentos y realizaban un puntilloso registro de los comportamientos de sus empleados, plausibles de sanción. En este sentido resulta paradigmático el reglamento del Establecimiento Agronómico Piriápolis. Según lo expresado por Vollo<sup>49</sup> “las disposiciones contenidas son el fruto de larga experiencia y de inteligente observación practicada sobre el trabajador en general y sobre el elemento criollo en particular...” Si bien este tipo de reglamentación pretendía estructurar la organización del trabajo y disciplinar la mano de obra asalariada Francisco Piria no consiguió mitigar los reclamos y movilizaciones de sus trabajadores. A modo de ejemplo, en el año 1916 - el 26 de octubre- el diario La Tribuna Popular titula “Huelga en Piriápolis”, cuatrocientos obreros de varios oficios pararon sus actividades reivindicando el derecho de tomar agua durante las horas de trabajo, aumentos de salarios y que el jornal no excediera las 8 horas.

El gremio de los picapedreros era uno de los que integraban la Federación Obrera Regional del Uruguay (FORU), gremio compuesto en su gran mayoría por centro europeos venidos antes y durante la guerra de 1914. Un número no determinado de ellos trabajaba en las canteras de Piriápolis. “¡Al Fin!”, con mayúsculas y signos de admiración tituló el seminario anarquista de combate”, la noticia de la huelga de Piriápolis propiedad del literato y explotador Francisco Piria (...) los obreros se han levantado en huelga a causa de

---

<sup>47</sup> Existieron disposiciones similares en otras regiones tal como la que analiza el antropólogo Raúl García para el caso de un Taller de Buenos Aires: “Todos los obreros deben respetar rigurosamente este reglamento. Artículo 1- Deberá levantar cada uno su medalla antes de penetrar al establecimiento y presentarla con la tarjeta todas las veces que se lo exijan. Artículo 2- Pasados 10 minutos de la hora fijada perderán un cuarto del día. Artículo 3- Todo aquel que no depositase su medalla al salir, ya sea al mediodía o a la tarde, perderá un cuarto del día. Artículo 6- Es rigurosamente prohibido fumar bajo multa de 1 pesos por la primera vez. Artículo 9- No puede ningún oficial, trabaje al día o por la pieza abandonar su trabajo sin haberlo concluido. Artículo 10- Todo aquel que faltara al contenido del artículo 9 le será detenido el valor de una quincena, o será expulsado. Artículo 15. Todo aquel que no respetase este reglamento será rigurosamente penado con una multa, establecida por la Dirección”. García, R., *Micropolíticas del cuerpo*, Buenos Aires, Editorial Biblos, 2000, p. 118. También el reglamento de la bodega La Germania es considerado por Biale Massé ya en 1904 “una verdadera pieza para un “museo social”, El mismo se consignaba que quedaba terminantemente prohibido fumar dentro del establecimiento, recibir visitas durante las horas de trabajo, sacar o llevar sin permiso vino de las vasijas, faltar al trabajo sin dar aviso, a los que se encuentren borrachos se los expulsará inmediatamente, toda herramienta que se pierda será hecha pagar inmediatamente, correspondiendo al capataz de la sección cobrar su valor a los trabajadores. Las multas oscilaban entre los 2 y los 10 pesos. Biale Massé, J., op.cit.930.

<sup>48</sup> Biale Massé, J., op.cit.931.

<sup>49</sup> Vollo, H., op. Cit., 28.

los miserables salaros que perciben y por los malos tratos a que están sujetos por los canallas del referido lugar de turismo.<sup>50</sup>

Condiciones tan rígidas de trabajo necesariamente van acompañadas de conductas insurgentes y de medidas colectivas – gremiales- que tuvieron por objetivo flexibilizar la reglamentación laboral y la normativa estatal que atentaba contra los derechos laborales de los trabajadores. La huelga es tal vez el dispositivo más conocido y utilizado, pero no el único. Como bien ha relevado Campi<sup>51</sup> para el caso de los ingenios azucareros tucumanos la fuga de trabajadores se constituyó en otro mecanismo de resistencia que llegó a poner en cuestión la normativa vigente.

Se desarrolló un segmento de trabajadores “prófugos”, en un buen porcentaje con fuertes deudas por anticipos de salarios, que se contrataban con nombres supuestos o cuyas contrataciones no eran denunciadas por los patrones. En ese marco, los costos derivados de las fugas de peones endeudados (costo privado) y del sistema represivo (costo estatal y privado), como un aceptable nivel alcanzado en el disciplinamiento de la mano de obra, apuraron la derogación del sistema coactivo, que decidió la legislatura tucumana por unanimidad a mediados de 1896.

El lunes era especialmente sancionado en caso de falta. Esta situación fue consignada a nivel regional y se asociaba al tema de la ingesta indiscriminada de alcohol durante el descanso dominical. Las restricciones en el uso del alcohol y una buena alimentación fueron consejos que se llevaron adelante con el propósito de cuidar el cuerpo del trabajador, su enfermedad perjudicaba la productividad de la empresa. En ambos reglamentos la ingesta de alcohol era considerada una falta grave que se sancionaba, en el caso de Piria directamente con el despido y en el caso de Varzi inicialmente con una sanción económica y en caso de reincidencia con el despido.

Las bebidas alcohólicas aparecen como una droga problemática para las clases trabajadoras pero era la bebida más consumida debido a las limitaciones existentes en torno a la disponibilidad de aguas corrientes.

Si bien el agua era considerada la bebida natural y más necesaria el hecho que los pozos muchas veces estuvieran cerca de depósitos orgánicos en descomposición, provocaba que las filtraciones enturbiaran el agua con filtraciones. “Esto, por desgracia, ha sucedido con mucha frecuencia y es por tal motivo, sin duda, que el jornalero por todas partes prefiere apagar su sed con vino, sidra o cerveza, y en defecto de estas bebidas cortan el agua con vinagre o alcohol.” En segundo lugar, los sectores populares complementaban su pobre

---

<sup>50</sup> Martínez Cherro, L., op.cit., 71.

<sup>51</sup> Campi, D., op. cit.,

dieta calórica con ingestas de vinos. El consumo aparente de la población uruguaya estuvo alrededor de los 29 litros de vinos por persona, cifra que se mantiene sin grandes modificaciones hasta el presente. Esto marca una diferencia importante con el resto de la región<sup>52</sup>, y abre la interrogante sobre las alternativas alcohólicas que disponían los habitantes de la República.<sup>52</sup>

Hubo quienes explicaron esta conducta en el hecho de que “el vino natural es barato, el obrero bebe y el hábito creciente lo hace borracho...¡Cosa tan natural!”<sup>53</sup> Algunos recomendaron la contratación del obrero extranjero “es más conveniente porque el criollo bebe mucho, falta los lunes y a veces los martes, a los 35 años está embrutecido por la bebida...”,<sup>54</sup> mientras que otros consideraban que la causa de la adicción a las bebidas alcohólicas era el resultado de “una jornada excesiva, buscan en la bebida la defensa de ese exceso de trabajo y se hacen viciosos...”<sup>55</sup>, es decir, en la explotación de que es objeto el obrero. Además de sancionarse los vicios como el alcohol, el juego de cartas, las luchas, el mate y el cigarrillo, se penaba la holgazanería y la mala voluntad. Éticamente estas prácticas eran severamente castigadas por la moral burguesa que fundaba su valía en el trabajo, la responsabilidad, el sacrificio, el ahorro y la dedicación. Para ellos todo aquel que se alejaba de estos preceptos y del ethos que identificaba al hombre civilizado era plausible de una medida punitiva. El trabajo aparecía como el mecánicas capaz de disciplinar a todos los que se encontraban hundidos en el pecado.

Como se representa en la tabla 2, existieron multas y sanciones que se agruparon en medidas estrictamente vinculadas al desempeño laboral del trabajador y otras que se dirigieron a establecer hábitos y pautas de convivencia que exceden el encuadre laboral. No cabe duda de que Pablo Varzi se enfocó más en los aspectos inherentes al desempeño laboral del trabajador, mientras que el reglamento de Francisco Piria intentó intervenir también en aspectos vinculados a la convivencia y los hábitos de sus trabajadores. La diferencia radicaría en que Francisco Piria contaba con un importante contingente de trabajadores que tenían residencia permanente dentro del establecimiento, por tanto pautar la convivencia se hacía necesario. El énfasis de ambas reglamentaciones estuvo puesto en los siguientes aspectos: asistencia, rendimiento, cuidado de las herramientas, y pautas de convivencia.

---

<sup>52</sup> Bouret, D., *El horizonte de sentido en los consumidores de vinos. La conformación del gusto*, Actas del III Congreso de Historia Vitivinícola Uruguaya, en CD, FHCE-Facultad de Agronomía-CSIC-Intendencia Municipal de Montevideo. 2005.

<sup>53</sup> Biale Massé, J., op.cit.914.

<sup>54</sup> Biale Massé, J., op.cit.920.

<sup>55</sup> Biale Massé, J., op.cit.928.

**Tabla 2.**

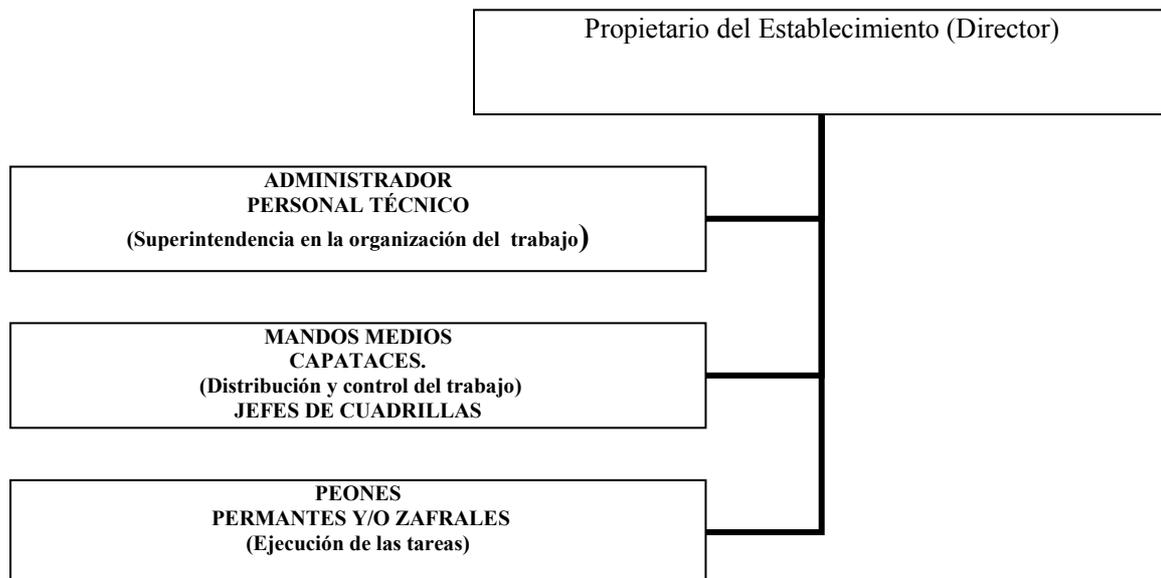
<b>Establecimiento "Granja Varzi"</b>		<b>Establecimiento Agronómico Piriápolis</b>	
<b>Acciones sancionables</b>	<b>Multas</b>	<b>Acciones sancionables</b>	<b>Multas</b>
No estar en el lugar de trabajo	¼ del día trabajado	No estar en el lugar de trabajo	¼ del día trabajado
El ingreso de bebidas alcohólicas	2 pesos y si reincide se despide.	Lentitud y pérdida de tiempo	Despido
Falta sin causa justificada	Descuento del doble del jornal percibido	Desobediencia a la autoridad	Despido
Pérdida de herramientas	Abonará su importe.	El resistirse a realizar trabajos urgentes en días de fiesta	1 peso.
Herramientas fuera de su lugar	20 centésimos por cada vez	Ruptura de herramientas por descuido	Abonará su compostura
Arrancar fruta	1 peso de multa	Reincidencia en la falta	Despido
		Solicitar aumento de sueldo	Despido
		Faltar a trabajar un LUNES	Se descontarán 2 jornales.
		Estar fuera del lugar de trabajo	Se descontarán 2 jornales
		Discusiones políticas	Despido
		Tomar mate, lavarse en la pieza y arrojar agua sucia en el patio	50 centésimos.
		Regresar fuera de hora de una licencia	1 peso.
		Ausentarse durante la noche del establecimiento	2 pesos .Despido. No vuelve a ser reincorporado al establecimiento
		Herramientas fuera de su lugar	50 centésimos
		Trotar con los carros	20 centésimos
		Juegos de lucro.	Deportado a las autoridades.
		Limpiar herramientas contra los postes	Amonestado y si reincide despedido.
		Alcoholizarse	Despedido
		Arrancar fruta	1 peso y "a la calle"
		Romper una planta carpiendo	5 centésimos. Reincidencia despido.
		Romper un árbol	1 peso. Reincidencia despido
		Transitar sobre los carros	Despido
		Dejar una portera abierta	20 centésimos
		Entrar al potrero sin autorización	Deportado a las Autoridades.
		Orinar y hacer necesidades fuera del excusado	25 centésimos Reincidencia despido.

**Fuente: Elaboración propia sobre Reglamentos internos de los Establecimientos Granja Varzi y Establecimiento Agronómico Piriápolis**

### **Organización de la vida cotidiana**

“Todos los aspectos de la vida se desarrollan en el mismo lugar y bajo la misma autoridad...”<sup>56</sup> En ambos documentos se denota una marcada estratificación de las jerarquías laborales que podría indicarse de la siguiente manera si tenemos en cuenta la función asignada a cada actor dentro de los Reglamentos:

**Figura 3.**



Fuente: Elaboración propia sobre Reglamentos internos del Establecimiento Granja Varzi.

En el caso del Establecimiento Agronómico Piriápolis los peones eran estrictamente controlados por los mandos medios – capataces y jefes de cuadrilla- que debían hacer cumplir, sin excepciones, la normativa vigente. “El trato con los obreros rara vez fue personal: todos los testigos entrevistados concuerdan en que las órdenes se hacían cumplir por intermedio de administradores o capataces”<sup>57</sup> Los peones eran agrupados en cuadrillas en función de las actividades para las cuales eran contratados. Entre los oficios señalados se

<sup>56</sup> Goffman, E., op. cit., 19.

<sup>57</sup> Martínez Cherro, L., op.cit., 70

destacan los aradores, carreros, herreros, carpinteros, albañiles, picapedreros de la cantera, personal de bodega y personal asignado directamente al manejo del viñedo. Estos últimos representaban el 15% del total de los trabajadores vinculados en forma permanente al establecimiento.

Todas las actividades diarias están detalladamente programadas de manera que “una actividad conduce en un momento prefijado a la siguiente y toda la secuencia de actividades se impone desde arriba mediante un sistema de normas formales explícitas”<sup>58</sup> El sentido de esta programación, se vincula directamente con la necesidad de que los objetivos de la empresa se puedan llevar adelante con las menores interferencias. Para ello Varzi dividió la jornada de trabajo en cuartos (Artículo 14, inciso 4) iniciando la actividad al amanecer y finalizándola al anochecer. “El primer cuarto del amanecer a las 8 a.m, segundo cuarto, de 8:30 a 12, tercer cuarto de 1p.m a 3 en invierno y de 2 a 4 en verano.” También se establecía un horario para servir los alimentos “A las 8 se llamará para el desayuno y a las 12 para almorzar.” (Artículo 3). El inicio de las actividades en ambos Establecimientos estaba marcado por el toque de campana, y en caso de que el peón no se encontrara en su lugar de trabajo “se le descontará un cuarto del día...”<sup>59</sup> Piria, terminó optando por izar una bandera a medio día ya que según el relato de algunos informantes, muchos trabajadores se dedicaban a descansar confiados de que el toque de campana les despertaría para ir almorzar. El sueño también era reglamentado debiendo, luego de tocar una campana “de silencio”, apagar las luces, a las 21 horas en verano y a las 20 horas en invierno. La limpieza y la higiene ocuparon un lugar de relevancia. Se preveían días y horarios específicos para el mantenimiento y la limpieza del lugar donde residían los peones. Se buscaba la introyección de nuevos hábitos que eran parte del disciplinamiento de los trabajadores. A modo de ejemplo se fomentaba el uso del excusado y el aseo personal diario. También se prescribía en torno a maneras de mesa, “nada de ir a buscar la comida en latas viejas (...) todo peón deberá proveerse de una fuente grande de lata...” (Art.39) "En el tratado de Urbanidad de 1890 que fuera utilizado por los docentes de la época se expresaba claramente que “la limpieza revela cultura y orden y nos la recomiendan el decoro, la higiene, la decencia y el respeto que debe merecernos la sociedad”<sup>60</sup>. Esta consigna de mantener el orden y la higiene a nivel personal debía hacerse extensiva a las

---

<sup>58</sup> Goffman, E., op.cit., 19.

<sup>59</sup> P. Varzi, Artículo 14, inciso 1 y 2. – F. Piria, Artículos 3 y 4.

<sup>60</sup> Barrán, JP., op.cit., 52.

instalaciones y a las herramientas del patrón. En lo que respecta a la higiene y presentación del personal se destaca además del aseo de los trabajadores de la Sociedad Vitícola Uruguaya – empresa fundada en el año 1887, que contaba con 84 hectáreas de viñedos- el uso de uniforme, “polainas livianas y un pantalón con pechera, que a la par de las condiciones higiénicas extensivas a la propia salud del obrero, reúne las de una estética agradable”<sup>61</sup>

Rodolfo Richard Jorba, hace referencia a que la organización del trabajo en la sociedad mendocina llevó a que los asalariados transitaran por un proceso similar de entrenamiento y disciplinamiento:

“La estructura de campos cerrados permitía –en el oasis- una estrecha vigilancia del trabajador por los propietarios, mayordomos y capataces (...) Por otra parte las levas para la Guardia Nacional constituían otro elemento disciplinante complementario porque era frecuente que los patrones escondieran a su peones para evitar el reclutamiento y eso generaba lealtades que reforzaban las relaciones paternalistas (...) el peón se enfrentaba a una férrea disyuntiva o servía fielmente a su patrón -con toda la carga que ello suponía fuera de lo laboral- o podía ser entregado al servicio de las armas (...) el trabajo se organizaba como un núcleo cerrado, casi autosuficiente capaz de controlar a su personal. En el casco, la pulpería abastecía las necesidades de los trabajadores a precios fijados por el propietario y las viviendas de las peonadas estaban situadas en el mismo núcleo. La vigilancia física, a cargo de mayordomos y capataces, se sumaría a los endeudamientos por aprovisionamiento, otro modo de control del trabajo, aunque de dudosa eficacia”<sup>62</sup>

### **Derechos laborales y beneficios sociales**

Lo que se conoció como legislación obrera fue una serie de leyes que se promulgaron entre 1914 y 1930 que reglamentaron el trabajo de hombres, mujeres y niños y cuyo control y aplicación quedó en manos de la Oficina Nacional del Trabajo. Fue durante la segunda presidencia de José Batlle y Ordoñez que se promulgó el número más importante de leyes en materia social y laboral.

En lo que respecta a:

- Reclamos salariales: “se harán directamente al propietario o al Director y a solas. Nunca en presencia de terceros” (Art. 20, Piria) Este aspecto apunta a impedir todo

---

<sup>61</sup> Galanti, A., op. cit. 121.

<sup>62</sup> Richard –Jorba, R., *“Empresarios ricos, trabajadores pobres. Vitivinicultura y desarrollo capitalista en Mendoza (1850-1918)”*, Rosario, Prohistoria, 2010, p.143-144.

intento de “asociación”, o “reclamo conjunto”. “Todo aquel peón que pida aumento de sueldo despedido en el acto” (Art. 22, Piria).

- Inexistencia de beneficios en caso de enfermedad. Sólo cuando existía “reconocida enfermedad, [el peón] podía dejar de trabajar, bajo pena de descontársele el doble de lo que importe el jornal (...) cuando la enfermedad [era] grave o [duraba] más de 3 días el peón tenía que asistirse fuera del Establecimiento...” (Art. 14, inciso 6, P. Varzi), y en el caso de F. Piria se era más intransigente aún ya que todo aquel peón que por cualquier causa no pueda trabajar se debía retirar inmediatamente del Establecimiento. Excepciones a esta situación, las encontramos en la provincia de Mendoza; en el establecimiento vitivinícola de Domingo Tomba y Hermanos, “la asistencia es el único socorro que reciben los obreros en caso de enfermedad o accidente.” y esta contemplación se tenía por el hecho de que esta empresa contribuía regularmente con la manutención del Hospital Belgrano. También en el Establecimiento Vitivinícola del Señor Francisco Uriburu en Caucete (San Juan - Argentina-) se brindaba “en caso de enfermedad los medicamentos comunes que hay en el botiquín y se pagan los curanderos que hay en el lugar, en caso de accidentes de trabajo se da el sueldo, la asistencia y después un empleo conveniente y se atiende a la familia de los muertos aunque no lo sean por accidentes de trabajo.”<sup>63</sup>
- Régimen de descanso. Excepto hubiera que realizar algunos trabajos urgentes, los únicos días que estaba permitido ausentarse del Establecimiento eran los “Domingos después de las 7 de la mañana hasta las 20 horas. Se consideraban feriados los días domingos, Año Nuevo, Viernes Santo y Navidad...” (Art. 24- F. Piria) En el correr de un año, se trabajaba aproximadamente el 85% de los días en extensas jornadas, que superaban ampliamente las 8 horas diarias a pesar de que se había promulgado en 1915 la Ley 5.350. El obrero que residía dentro del establecimiento estaba a disposición de su empleador las veinticuatro horas, no tenía el derecho de negarse a realizar trabajos extras, y en caso de hacerlo “pagará un peso de multa” (Art.44- F. Piria).
- Pago de salarios: se contabilizaban sobre los 30 días del mes. A ello se descontaban los domingos (4 jornales) además de los días no trabajados, las multas, etc. En el Gran

---

<sup>63</sup> Biale Massé, J., op. cit., 943.

Almanaque de la Asociación Rural se realizaba una publicación titulada: "Tablas de Sueldos", donde se registraban en función de los días, el dinero que los obreros debían percibir mensualmente por su trabajo. Estas tablas resultaron de gran utilidad a la hora de realizar las liquidaciones de haberes, especialmente en los grandes establecimientos. Los incentivos podían catalogarse de irrisorios para quienes mantenían una conducta que no se apartaba de la normativa vigente. Los mismos eran otorgados por algunos empresarios y en algunos casos sólo una vez al año. La tabla que se presenta a continuación da cuenta de aquellas conductas plausibles de beneficios.

**Figura 4.**

<b>Acciones Realizadas</b>	<b>Incentivos</b>
Peón captura a un ladrón en época de zafra.	Recibirá el importe del daño causado en caso de que el ladrón opte por abonarlo en lugar de ir preso.
Peón que se hayan distinguido durante el transcurso de la vendimia. Requisito, 1 año consecutivo de trabajo.	Premios entre 5 y 50 pesos extras.
Vendimiador (zafra) que durante la zafra haya trabajado sin registrar faltas	Premio 5 jornales extras.
Por trabajar días de descanso (domingos y feriados)	Pago del doble del jornal percibido en curso del mes.

Fuente: Elaboración propia sobre Reglamentos internos del Establecimiento Granja Varzi

Para el caso de los reglamentos que estamos analizando, no se consigna la posibilidad redistributiva de la plusvalía obtenida por concepto de multas y sanciones entre aquellos obreros que no habían incurrido faltas a lo largo del mes. El Reglamento Interno de la bodega La Germania (San Juan, Argentina 1904) consigna esta posibilidad brindando una partida variable en el sueldo que dependía directamente del desempeño laboral de sus trabajadores. "Todas las multas recogidas a fin de cada mes serán repartidas entre los trabajadores que no hayan incurrido en multas."<sup>64</sup>

### **Consideraciones Finales**

<sup>64</sup> Biale Massé, J., op. cit., 930-931.

El proceso civilizatorio de esta época tal como lo ha expresado Norbert Elias ha sido fruto de un complejo devenir histórico en el que interactúan factores de diversa índole que dan lugar a transformaciones en las estructuras sociales y políticas y también en la estructura psíquica y del comportamiento de los individuos, es decir, que a lo largo de muchos siglos se va produciendo una transformación paulatina hasta alcanzar la pauta de nuestro comportamiento actual.

En principio son las personas situadas más alto en la jerarquía social, las que de una u otra forma, exigen una regulación más exacta de los impulsos, así como la represión de éstos y la continencia en los afectos. Se lo exigen a sus inferiores y, desde luego, a sus iguales sociales. Sólo bastante más tarde, cuando las clases burguesas [...] se convirtieron en clase alta, en clase dominante, pasó la familia a ser el centro único o, mejor dicho, el centro primario y dominante de la represión de los impulsos. Únicamente a partir de este momento la dependencia social del niño con respecto a los padres, pasó a convertirse en una fuerza especialmente importante e intensiva de la regulación y la modelación emotivas socialmente necesarias.<sup>65</sup>

A través de estos Reglamentos Internos se sintetizó el pensamiento de las clases dirigentes que actuaron como agentes fundamentales en el cambio de la sensibilidad de las poblaciones rurales y urbanas que habitaban nuestro territorio. La reglamentación presentada nos acerca a la producción discursiva de una época donde la doctrina higienista pretendió generar una estabilidad social integracionista resultante de la aceptación de pautas y normas únicas para un conglomerado de personas disímil en sus raíces étnicas y culturales.

Estos documentos tuvieron un valor prescriptivo fundamental, sirvieron como marco legal y justificación de la precisa y continua vigilancia que dicha doctrina imprimió para los espacios públicos y para la vida privada de las personas.

El Uruguay del trabajo a la “yaqui” sustituyendo el ocio a la “española”, del aquietamiento de las pasiones políticas y el “desenfreno” lúdico, en el sentir de estos sectores pasaba por el fortalecimiento del gobierno central, la inmigración europea y la colonización agrícola de la campaña ganadera, pero también dependía del cambio de sensibilidad de nuevas actitudes ante la vida y la muerte.<sup>66</sup>

La escuela, el ejército, el hospital, la familia y el trabajo entre otros, se constituyeron en campos de poder donde los individuos fueron guiados hacia un polo moral.

---

<sup>65</sup> Elias, N., *El proceso de la civilización: investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas*, México, Fondo de Cultura Económica, 1987, p. 179.

<sup>66</sup> Barrán J.P., *Historia de la sensibilidad en el Uruguay. La cultura bárbara (1800-1860). El disciplinamiento (1860-1920)*, Montevideo, Banda Oriental, 2009, p. 221.

“El trabajo tenía principalmente una utilidad social de reconocimiento y se encontraba más asociado a valores religiosos y sociales que económicos es a la vez castigo por el pecado original, vía de redención, prueba que debe templar el alma, instrumento de moralización, al tiempo que necesario para asegurar la supervivencia personal y sustentar la prosperidad general.<sup>67</sup>

Al través del trabajo se intentó que los “bárbaros”<sup>68</sup> introyectaran valores y nuevas formas de relacionamiento social así como conocimientos y habilidades para el desempeño de un puesto laboral. Fue, a través de la figura del capataz que se ejerció una estricta vigilancia panóptica no sólo sobre el proceso de trabajo, (el cuidado de las herramientas, las labores encargadas, la higiene, la intensidad en el desarrollo de la tarea, el relacionamiento establecido con pares y superiores, la actitud general hacia el trabajo, etc.), sino también sobre aspectos inherentes a la vida privada de las personas (sexualidad, seguridad, participación, ocio y tiempo libre, etc.) Los documentos analizados reglamentaron el proceso productivo y la convivencia en base a un criterio estrictamente discrecional por parte de los empresarios ya que

“cada patrón redactaba su reglamento de taller a su antojo en Buenos Aires, y el obrero obedece a las disposiciones de este reglamento, o paga multa (...) El obrero tiene que someterse calladamente a esta infame injusticia, si no quiere perder la ocupación y aun ser agarrado por la policía, pegado y estropeado y echado a los inmundos calabozos, en donde estarán todo el día que quiera el comisario...”<sup>69</sup>

Según analistas de la época, el éxito de los empresarios venía de la mano del cumplimiento estricto de estas pautas,

“la perfecta organización de todo el establecimiento se deben indudablemente en máxima parte al señor Varzi, quien mediante su visita diaria a la bodega y su directa intervención en toda la organización comercial contribuye eficazmente a que la sociedad funcione como un modelo de rectitud, orden y armonía”<sup>70</sup>

En este contexto la existencia y el accionar del obrero como ser social quedaba reducida a una serie muy limitada de actividades donde el trabajo ocupaba un lugar privilegiado. Se apostó a la construcción de un mundo aséptico que intentó por todos los medios mantener el control y la subordinación de los trabajadores a los referentes de autoridad y poder de la época, maestros, patronos, sacerdotes, policías y médicos, entre otros.

---

<sup>67</sup> Castel, R., “Trabajo y utilidad en el mundo”. *Revista internacional del trabajo*, N° 6, Ginebra, Vol. 115, OIT, 1996, p. 672.

<sup>68</sup> Concepto utilizado por José Pedro Barrán para diferenciar las dos formas de sensibilidad que se suceden en el siglo XIX uruguayo, la “bárbara” y la “civilizada”.

<sup>69</sup> García, R., op.cit., 117-118.

<sup>70</sup> Galanti, A., op.cit., 122.

**Fuentes consultadas:**

**A) FUENTES INÉDITAS.**

- Archivos empresariales establecimiento de Diego Pons (1913-1924)
- Archivos empresariales Sociedad Vitícola Urugaya (1892-1897)
- Archivos Empresariales Granja Varzi (1883-1905)

**B) FUENTES ÉDITAS.**

- Piria, F., “Piriápolis, Reglamento Interno del Establecimiento”, Piriápolis, 1898.
- Varzi, P., “Reglamento Interno de la Granja Varzi”, Ed. El Siglo Ilustrado, Montevideo, 1895.

**C) PRENSA.**

- LA VOZ DEL SUD, Maldonado. Años consultados 1900 - 1903.

**D) REVISTAS.**

- REVISTA DE LA ASOCIACIÓN RURAL DEL URUGUAY, Montevideo. Años consultados 1876/1895.
- GRAN ALMANAQUE DE LA ASOCIACIÓN RURAL, Montevideo. Años consultados, (1883/1891)

**Como citar este artículo**

**Bentancor Bossio, Andrea**

“El ojo del amo engorda el ganado. Reglamentos de Trabajo, dispositivos para el control social de la mano de obra asalariada dentro del sector vitivinícola uruguayo”. *Estudios Rurales. Publicación de Centro de Estudios de La Argentina Rural*. Bernal, Vol. 1 N° 5, 2013. ISSN: 2250. (página 70-102)

**Descriptor:** Vitivinicultura, asalariados rurales, reglamentos de trabajo, disciplinamiento.

Fecha de entrega: Septiembre 2013  
Fecha de aprobación: Diciembre 2013