

DOCUMENTOS

Reglamentos de trabajo argentinos y uruguayos, 1895-1905

*Introducción de Rodolfo Richard-Jorba**

En el último cuarto del siglo XIX, la Argentina y el Uruguay completaron sus bases organizativas –institucionales, económicas, sociales y territoriales- al ritmo de la mundialización que imponía el capitalismo industrial traccionado por la todopoderosa Gran Bretaña.

Las tecnologías del transporte, marítimo y terrestre, contrajeron el tiempo y el espacio de la época. Su difusión daría paso a la valorización de amplios espacios subexplotados o vacíos, que rápidamente se convertirían, mediante la inversión en infraestructura y la incorporación de pobladores –externos e internos-, en enormes territorios productivos, proveedores de materias primas agropecuarias para el mercado internacional.

El orden conservador, que siguió en ambos países a las prolongadas luchas civiles, estructuró estados nacionales capaces de crear y sostener en el tiempo las condiciones para que la modernización capitalista no encontrara barreras. Se buscaba asegurar, entonces, ciertas cuestiones básicas, como la intangibilidad de la propiedad privada, las garantías para la inversión extranjera y la *paz social*.

En el plano externo, la viabilidad de ese orden conservador implantado en espacios de la periferia mundial, sólo podía asegurarse mediante una articulación dependiente a través del *librecambio* con el núcleo hegemónico británico.

En la Argentina, la enorme extensión geográfica, la diversidad ambiental y varias décadas de conflictos civiles terminaron por imponer una organización económica que tornara gobernable al país. Al espacio central pampeano, vinculado al mercado externo, se adosaron inicialmente dos *economías regionales* orientadas al mercado nacional, con núcleos en Mendoza-San Juan y Tucumán, estructuradas en torno de sistemas agroindustriales modernos (aunque de tradición colonial): el vino y el azúcar.

En este marco, en ambos países, se necesitaba ampliar con urgencia la oferta de mano de obra, para lo cual se promovería, fundamentalmente, la inmigración europea; y, al menos en la Argentina, se agregarían migraciones internas espontáneas hacia las nuevas economías que surgían. Esa mayor oferta debería lograrse evitando el conflicto social. El disciplinamiento de una fuerza de trabajo a todas luces heterogénea por su calificación, su origen étnico y su cultura, era impensable sin coacción ni coerción de diversa naturaleza, lo que creaba una contradicción con las proclamadas *libertades* del capitalismo. La tensión entre el trabajo como obligación y el trabajo como derecho, con sus manifestaciones de resistencias individuales o conflictos colectivos, marcaría buena parte del período final del siglo XIX y los comienzos del XX.

En la Argentina hubo una larga tradición, con raíces coloniales, de normativas provinciales y municipales para controlar la mano de obra, inmovilizarla geográficamente y disciplinarla. Entre sus expresiones más conocidas se cuentan la persecución a los *vagos* y *malentretidos* y la amplia difusión de la *papeleta de conchabo*. En Uruguay, el Código Rural (1875, inspirado en el de la provincia de Buenos Aires) tuvo escasa (o nula) aplicación, quedando en manos privadas el dictado de normas sobre trabajo de los peones.

* CONICET (INCIHUSA) y U.N. de Cuyo.

Así como los Estados pusieron al servicio del capital las legislaciones coactivas y el accionar policial y judicial represivo, “[...] *las empresas y los empleadores particulares tomaron diversas medidas en la misma dirección, la de disciplinar y moralizar a los trabajadores*”¹.

Al presentar tres reglamentos de trabajo de finales del siglo XIX y de los años iniciales del XX, que se suman al comentado por Daniel Campi en el N° 26 de esta revista, estamos enriqueciendo la disponibilidad documental sobre aquellas medidas empresarias. De estos cuatro, dos corresponden a empresas monoproductoras que operaban en las mencionadas economías regionales de la Argentina; y los restantes a establecimientos uruguayos con intereses en la vitivinicultura, aunque uno de ellos tenía amplia diversificación productiva.

En el Uruguay de aquella época, el dominio de la gran propiedad se vinculaba con lo que los geógrafos franceses denominan *vocación ganadera* -aún vigente- y, en menor medida, con el tipo de cultivos más difundidos: los cereales (trigo en particular), demandantes de extensas superficies para ser rentables. Sin embargo, dentro de esas grandes propiedades, algunos empresarios promovieron la diversificación productiva. En ese marco nació la vitivinicultura uruguaya, motorizada fundamentalmente por varios inmigrantes europeos, quienes introdujeron viñedos y bodegas como parte de estrategias productivas de empresas más complejas que las meramente ganaderas; pero también la vitivinicultura se constituyó en una alternativa para alcanzar alta rentabilidad en propiedades menores o en minifundios de Montevideo y sur de Canelones². Esto último establece un paralelismo con Mendoza y San Juan.

Algunas diferencias se acentúan al comparar la geografía sobre la que operaban los establecimientos. La región vitivinícola argentina responde a una realidad ambiental muy especial. Situada en la diagonal árida sudamericana, recibe lluvias del orden de los 200 mm anuales, por lo cual la actividad agrícola sólo es posible con irrigación artificial. Los viñedos y bodegas se localizaban en terrenos del bajo piedemonte o llanos, aledaños a ríos y canales. La bodega La Germania era una empresa de capitales rosarinos, propiedad de alemanes, que poseía dos importantes bodegas en San Juan y una muy grande en Mendoza.

En Tucumán, la mayoría de los ingenios azucareros, entre ellos el Bella Vista, están localizados mayoritariamente sobre el piedemonte de la vertiente oriental del sistema del Aconquija, que recibe precipitaciones de entre 600 y 1.000 mm anuales, concentradas de setiembre a marzo.

En el Uruguay estamos en presencia de un espacio transicional que, en sus formas naturales, es una prolongación del macizo cristalino brasileño, con un relieve de cerros y suaves *cuchillas*; pero su cubierta es una prolongación de la pampa húmeda argentina, con estratos herbáceos y algunos arbustos. La abundancia y regularidad de las lluvias (1.000/1.200 mm anuales) establece una considerable diferencia con Mendoza-San Juan y Tucumán, pues la producción agrícola no tiene déficit hídrico, especialmente en sus franjas litorales, donde radicaban las empresas que dictaron los reglamentos. En el caso específico de la vitivinicultura, esa pluviosidad constituye un problema que debieron (deben) enfrentar los productores orientales con mayores costos económicos:

¹ Daniel Campi, “Reglamento para los peones del Ingenio Bella Vista (1905). Introducción” en Estudios del Trabajo N° 26, Buenos Aires, Segundo Semestre 2003, pág. 105. Agreguemos que las leyes sobre papeleta de conchabo fueron derogadas en Mendoza en 1880; en San Juan (libreta de trabajo) y en Tucumán, en 1896.

² Alcides Beretta Curi, *Pablo Varzi. Un temprano espíritu de empresa*, Montevideo, Editorial Fin de Siglo, 1993, pp. 74-78.

las enfermedades criptogámicas, aun cuando las formas del relieve descriptas favorecen, en gran medida, el drenaje del agua excedente.

Las estructuras de la propiedad eran también distintas. En Mendoza y San Juan dominaba la pequeña propiedad vitícola (-5 ha) y la industria del vino estaba (está) diseminada en centenares de bodegas distribuidas sobre los oasis de riego, coexistiendo enormes establecimientos –muy pocos- con otros, mayoritarios, de reducida escala de elaboración³. La demanda de trabajo, consecuentemente, estaba dispersa en el espacio, aunque tenía fuerte concentración en el tiempo, pues la vendimia comenzaba a mediados de febrero y concluía a fines de abril.

El espacio tucumano responde a otra organización. Si bien estaba presente la pequeña propiedad, de los cañeros *independientes*, la industria tenía un alto grado de concentración en función de la inversión de capital requerida para montar un ingenio tecnificado. Estas empresas controlaban, además, las grandes superficies cultivadas con caña dulce, por lo que la demanda laboral estaba fuertemente concentrada en el espacio, en torno de los pocos ingenios existentes, y en el tiempo (mayo-octubre)⁴.

Un aspecto central que atraviesa los documentos que ofrecemos (más el del ingenio Bella Vista), es la necesidad de cambiar de raíz la cultura de los trabajadores, lograr su disciplinamiento, controlar el conflicto social, etc., como ya dijéramos; cuestiones todas que imponía la modernización capitalista.

El reglamento del ingenio tucumano está accesible por su reciente publicación; y el de la bodega La Germania lo dio a conocer Biale Massé en 1904⁵. De los documentos uruguayos, el de la Granja Varzi fue comentado y parcialmente transcrito por un historiador oriental en una obra ya agotada⁶, mientras que el del Establecimiento Agronómico Piriápolis, permanece inédito, aunque fue reseñado en una reunión científica⁷.

Todos los reglamentos tienen en común que fueron elaborados por empresarios europeos (Manuel García Fernández, español; Wiedembrüg Hnos, alemanes) o por la primera generación de hijos de inmigrantes (Pablo Varzi y Francisco Piria, italianos).

Aunque no resulte posible, sería muy provechoso realizar una comparación exhaustiva de los diferentes reglamentos; pero ello superaría la finalidad de un breve estudio introductorio. Nos ceñiremos entonces a destacar algunos aspectos que consideramos relevantes. La presentación conjunta de tres de estos documentos, más el ya publicado en esta revista, permiten tener un panorama bastante claro acerca de la ideología de los propietarios y sus concepciones sobre el trabajo y los trabajadores, así como la “moral” con la que pretendían legitimar la explotación. Destacan también las

³ En 1900, el 67,3% de los viñedos de Mendoza tenían menos de 5 ha; para 1899, en San Juan, el 73% de las propiedades empadronadas con riego (incluyendo los viñedos) no superaban 5 ha. Las superficies con viñedo eran de 20.600 ha en Mendoza (1900) y unas 12.000 en San Juan (1899). Las bodegas, en 1899, eran 1.084 en Mendoza y 612 en San Juan (base de datos del autor).

⁴ En 1895, los ingenios eran 37 y controlaban el 58% de la superficie cañera (31.005 ha). Los cañeros tenían el 42% restante (22.081 ha) (María C. Bravo, “El campesinado tucumano: de labradores a cañeros. De la diversificación hacia el monocultivo cañero”, en Jorge Gelman, Juan C. Garavaglia y Blanca Zeberio, *Expansión capitalista y transformaciones regionales*, Buenos Aires, IHES-La Colmena, 1999, p. 228). El promedio de las propiedades de los cañeros era de unas 20 ha.

⁵ Juan Biale Massé, *Informe sobre el estado de la clase obrera* (1904), Buenos Aires, Hyspamérica, 1985, Tomo II, pp. 930-931. Reglamento criticado por Biale “por su fuerte olor” a disciplina militar alemana (p. 931).

⁶ Alcides Beretta Curi, op. cit., pp. 100-103.

⁷ Andrea Betancor Bossio, “Control social en el sector vitivinícola uruguayo. Reglamentación del trabajo asalariado desde la perspectiva patronal”, ponencia presentada en el *Primer Congreso de Historia Vitivinícola: Uruguay en el contexto regional (1870-1930)*, Montevideo, 2001. La Lic. Betancor Bossio nos cedió desinteresadamente fotocopia de los originales de ambos reglamentos uruguayos.

diferencias existentes entre trabajadores tucumanos, sanjuaninos o uruguayos, que se evidencian en el contenido de los reglamentos. Los del vecino país ponen de manifiesto que había un considerable retraso en el disciplinamiento de las peonadas rurales, sin dudas porque el dominio ganadero frenó por mucho tiempo la expansión agrícola, que se haría notoria a partir de la década de 1890⁸, es decir cuando se dictaron esos reglamentos. La minuciosidad de los mismos es indicativa de que había que transformar al antiguo hombre libre de a caballo o al peón ganadero en un trabajador agrícola, capaz de operar implementos varios y de someterse a una determinada rutina, respetar reglas, obedecer órdenes, etc.

Los reglamentos argentinos son menos extensos y están orientados a cuestiones puntuales sobre las labores, aun cuando, en el caso tucumano, Campi sostenga, acertadamente, que esa normativa empresaria demostraba las dificultades con que tropezaba la elite azucarera para modificar la cultura de campesinos criollos e indígenas y transformarlos en trabajadores disciplinados, pese a que ya avanzaba el siglo XX (1904-1905).

Lo mismo cabe para los reglamentos uruguayos, ampliamente difundidos en el sector empresario desde el primer cuarto del siglo XX, inclusive desconociendo o en oposición a la legislación social del presidente José Batlle y Ordóñez de 1916⁹.

Los cuatro documentos buscan incentivar económicamente al trabajador. Como bien señala Campi “[...] un régimen laboral fundado exclusivamente en la coerción habría sido inviable [...]”¹⁰ en condiciones de libre contratación de la fuerza de trabajo.

Esos incentivos no sólo tenían por finalidad premiar la eficiencia en el trabajo y mostrarla como ejemplo a seguir. Obraban también como disuasores de posibles resistencias colectivas en tanto promovían el desarrollo de actitudes individualistas por sobre cualquier conducta solidaria. Desalentaban, asimismo, cualquier intento asociativo de los peones, penando con la pérdida del empleo los planteos que la patronal considerara conflictivos, como insubordinarse (La Germania, Art. 7) o pedir aumento de sueldos (Piriápolis, Art. 22).

En el caso del ingenio Bella Vista está claro que se buscaba, además, reducir el ausentismo al máximo, como ha señalado Campi¹¹. En los reglamentos uruguayos se perseguía el mismo objetivo, pero apelando a la vía de las sanciones, de manera tal que, para el peón, el *incentivo* no consistía en recibir un estímulo económico sino en evitar los descuentos haciendo las cosas de acuerdo con la norma patronal. Así, se presionaba con el descuento de dos jornales al que no trabajara los lunes (Piriápolis, Art. 25), o la deducción del jornal del domingo al mensualizado con ausencias voluntarias, o multa de dos jornales al que abandonara el trabajo (Varzi, Art. 13, 5º y 6º).

Sin desconocer que Varzi proponía premios de 5 a 50 pesos¹² a los peones que se hubieran destacado durante el año o de cinco jornales a los vendimiadores que no hubieran faltado durante la cosecha (Varzi, Arts. 16 y 17), ignoramos cuántos de ellos podrían ser beneficiados. Pero, sin dudas, los reglamentos uruguayos son más coercitivos que los dos argentinos y establecen una gran variedad de castigos, que iban

⁸ En 1892-1894, sólo existían 315.000 ha cultivadas (Alcides Beretta Curi, op. cit., p. 73). A pesar de la limitación que imponían los oasis, en 1895 Mendoza y San Juan tenían unas 187.000 ha dedicadas a la agricultura.

⁹ Andrea Betancor Bossio, op. cit.

¹⁰ Daniel Campi, op. cit., p. 106.

¹¹ *Ibidem*.

¹² Alcides Beretta Curi, op. cit., p. 102, indica de 5 a 10 pesos, lo que parece más realista. Los 50 pesos indicados en el documento de que disponemos probablemente sean fruto de un error tipográfico, porque resultarían más de dos meses de salarios, suma demasiado generosa para los criterios del empresario y de la época.

desde multas hasta el despido. Ambas figuras estaban presentes en el documento de La Germania pero sin tanta minuciosidad; y las multas eran destinadas a un fondo social para ser repartidas entre los trabajadores no sancionados. Recibirían así un suplemento en sus ingresos aportado por sus compañeros, lo cual serviría, de paso, para mantener dividido al personal¹³. Por el contrario, las multas que imponían Piria o Varzi directamente engrosaban sus rentas, pues se apropiaban de esa porción del ingreso del trabajador. Esto implicaba, obviamente, un mayor grado de indefensión frente a posibles (y seguras) arbitrariedades de los capataces, de los directores técnicos o de los propietarios (Piriápolis, Arts. 27, 29, 31, 34, 35, 44, 45, 46 y 50; Varzi, Arts. 13, 2º y 14, 14º). Varzi se apropiaba, además, del valor producido por el trabajador en días domingos, cuando se debían cumplir tareas urgentes o imprescindibles (vendimia, por ejemplo), al no reconocerles jornales extraordinarios (Varzi, Art. 14, 7º), como sí lo hacía Piria (Art. 14).

Piria avanzaba sobre otros aspectos sensibles de la vida privada de los peones, al prohibirles profesar algún culto (Art. 42, pero no hay certezas al estar incompleto su texto) y participar en discusiones políticas (Art. 28).

Estas prohibiciones, junto con las que impedían cualquier tipo de juego (Piriápolis, Arts. 41 y 43; Varzi, Art. 14, 15º; Bella Vista, *Advertencias*) tienen que ver con el tipo y organización de los establecimientos. El reglamento de La Germania está referido sólo a la actividad laboral dentro de la bodega, mientras que los uruguayos estaban reglando la vida de todos sus empleados, que residían en su interior. El reglamento del ingenio, al igual que el de la bodega sanjuanina, sólo establecía normas para la actividad dentro del recinto fabril, salvo la parte de prohibición de juegos, que lo acerca al de los establecimientos orientales.

La residencia de los peones y sus familias en el ámbito de las empresas no era cosa infrecuente en Mendoza y mucho menos en San Juan, sobre todo en las subsistentes grandes haciendas alejadas de los centros urbanos; y era habitual en Tucumán por el tipo y tamaño de los establecimientos industriales y la extensión de las superficies cultivadas a su alrededor. Las distancias y el relativo aislamiento, entonces, hacían funcional la residencia de las peonadas en esas grandes propiedades.

Sin embargo, llama la atención, en el caso uruguayo, la forma que asumía la obligación de los peones de residir en el predio, combinada con la disciplina casi espartana que se les imponía; normas que se hacían extensivas, inclusive, al personal jerárquico. Por supuesto, podían retirarse de las empresas, pero mientras no lo hicieran estaban sujetos a reglas de control social e individual en extremo rigurosas. Esta residencia tenía varias implicancias, como la posible fijación de la mano de obra por deudas con la proveeduría patronal o, por lo menos, la extracción del mayor porcentaje posible de los ingresos del peón. En esto no había diferencias entre lo que sucedía en Uruguay y en Tucumán o en las grandes haciendas de San Juan y de Mendoza.

Pero, además, el aislamiento impuesto a los peones uruguayos avanzaba sobre su entera vida privada. Sabemos que en Piriápolis existía un barrio con familias¹⁴, aunque el reglamento no lo menciona, pero los trabajadores tenían prohibido ausentarse del establecimiento, salvo los domingos, cuando disponían de franco entre las 7 y las 20 hs. (Art. 24); debían hacer silencio a las 21 en verano y a las 20 en invierno (Art. 21), es decir, apenas terminada la jornada laboral; y estaban obligados a realizar tareas urgentes los días festivos y domingos, como ya mencionamos. Estas formas de control también están presentes en el reglamento de Varzi, que es más represivo que el de Piria, porque

¹³ No obstante criticarlo, Bialeto valora este reparto y señala que en otros reglamentos, que lamentablemente no transcribe, las multas eran para los patrones (Juan Bialeto Massé, op. cit., p. 931).

¹⁴ Andrea Betancor Bossio, op. cit.

prohíbe abandonar la finca aun en días festivos, sin permiso del patrón, al director técnico (enólogo) de la bodega (Art. 5)¹⁵ y a los capataces (Arts. 9 y 11) pero, paradójicamente, era más *permisivo* con los peones (Art. 12) a quienes sólo se les exigía el permiso de sus superiores para salir. Por supuesto, la obligación de trabajar los domingos si era necesario, implicaba otra restricción importante a la libertad de movimientos (Art. 14, 7°). Esta inmovilización casi permanente sin duda interfería con cuestiones íntimas como la propia vida sexual y afectiva de los trabajadores.

Otra distinción que marca diferencias notables es el nivel de protección que recibían los trabajadores en caso de enfermedad. Piria no menciona para nada qué haría la empresa en casos de enfermedad, aunque podría estar implícito en el Art. 6°, que ordenaba al trabajador retirarse del lugar si no pudiera trabajar “por cualquier causa”. Varzi sólo admitía enfermedades de hasta tres días, pasados los cuales el peón debía abandonar el establecimiento; en todos los casos se le descontarían los jornales correspondientes (Art. 14, 6°). Por el contrario, aunque no figura en el reglamento, Biale Massé nos informa que La Germania, en caso de enfermedad abonaba los salarios¹⁶ y, cuando se producía un accidente de trabajo, brindaba asistencia médica además del pago del jornal. Pero era el ingenio Bella Vista, el que ofrecía más apoyo a los trabajadores o a sus deudos en caso de fallecimiento por accidentes (apartados sobre *Remedios y médico y Accidentes*)

Para concluir, un elemento común explícito en los reglamentos uruguayos y en el de la bodega sanjuanina, es que desnudan la carencia absoluta de legislación que reconociera derechos mínimos a los trabajadores. En su lugar, los empresarios eran los encargados de establecer, discrecionalmente, qué estaba bien y qué no; y de mantener a los peones en el marco de una total precariedad laboral traducida en la permanente amenaza de perder el empleo (y la posibilidad de subsistencia) ante la menor falta. En cambio, el reglamento tucumano parece tener un criterio más amplio y flexible con los trabajadores. Al establecer normas solamente para el trabajo en la fábrica, desconocemos cómo procedía la empresa con la peonada rural; pero, por la naturaleza del trabajo industrial, la capacitación que requería el personal y lo ya mencionado sobre asistencia, parece claro que se buscaba conservar el *recurso humano* apelando más a los incentivos que a los castigos, una forma de valorar casi como un bien de capital al trabajador, tal como en la actualidad es política de algunas pocas empresas que no han incorporado el discurso y la praxis decimonónicos sobre relaciones laborales retomado en las décadas finales del siglo XX.

Los establecimientos y su personal

Bodega La Germania, San Juan, 1904. Según Biale Massé, op. cit., p. 929: 50 trabajadores permanentes y 140 en vendimia, todos criollos, salvo 8 (talleristas y capataces).

Ingenio Bella Vista, Famaillá, Tucumán, 1895, según Censo Nacional, Tomo 3, p.344:

¹⁵ Esta prohibición se relacionaba, seguramente, con la absoluta falta de enólogos y estaría orientada a dificultar contactos del técnico con otros empresarios y evitar su captación con ofertas de mejores salarios. También sería aplicable a los capataces, trabajadores necesariamente dotados de mayores calificaciones que los peones, además de la mera lealtad al patrón. Alcides Beretta Curi (op. cit., p. 104), ofrece una prueba documental al respecto.

¹⁶ Juan Biale Massé, op. cit., p. 932.

10 técnicos, 15 obreros y 400 peones permanentes; y 425 peones en la zafra (todos criollos o indígenas).

Establecimiento Agronómico Piriápolis, Maldonado, Uruguay, fundado en la década de 1890, según Beretta Curi, op. cit., p. 72 y Betancor Bossio, op. cit.

Propiedad de unas 2.000 ha, con canteras, agricultura y 200 ha de viñedos. Entre 120 y 150 peones.

Granja Varzi, Montevideo, Uruguay, fundada en la década de 1880. Finca con 30 ha de viñedo y bodega, según Beretta Curi, op. cit. Sin datos sobre el personal, aunque podemos estimarlo en unos 30 peones permanentes.

Reglamento Interno de la GRANJA VARZI, Montevideo, Imprenta “El Siglo Ilustrado”, 1895.

Del Enólogo

Artículo 1. El Enólogo es el Director técnico del Establecimiento, y como tal ejercerá la superintendencia de todos los trabajos.

Artículo 2. Tendrá a su cargo exclusivo la dirección de la bodega, a la cual contraerá su actividad preferentemente, debiendo no obstante, ocuparse de la vigilancia de los demás trabajos del Establecimiento, siempre que los de aquella se lo permitan.

Artículo 3. A efecto de mantener la buena armonía, que es la base del orden, todas las resoluciones de importancia que se tomen, así como todos los trabajos que se practiquen, tanto en la bodega como en el viñedo, deberán ser consultados conmigo y ejecutados de acuerdo con mis disposiciones.

Artículo 4. El Enólogo es la persona que me representa en todos los actos internos del Establecimiento; por cuya razón exijo para él la obediencia y respeto que se me deben a mí por todos los empleados de la Granja.

Artículo 5. Residirá en el Establecimiento, y no podrá ausentarse de éste, ni aun en los días festivos, sin mi permiso expreso.

Artículo 6. Velará por el fiel cumplimiento de este Reglamento, y propenderá por todos los medios a su alcance a la prosperidad, orden y buena marcha del Establecimiento.

Del capataz

Artículo 7. El capataz es el superior inmediato de los peones de la Granja, en cuyo carácter debe ser respetado y obedecido por todos los trabajadores.

Artículo 8. Sus obligaciones son:

- 1º. Velar por el fiel cumplimiento del presente Reglamento.
- 2º. Tocar la campana a las horas reglamentarias.
- 3º. Hacer ejecutar todos los trabajos con arreglo a mis instrucciones o las del Enólogo, y cuidar que se verifiquen con la mayor perfección.
- 4º. Vigilar constantemente a los trabajadores para impedirles los descansos prolongados y las distracciones o conversaciones que signifiquen pérdida de tiempo.
- 5º. Llevar una libreta en que anotará las altas, bajas y faltas de peones, así como los trabajos y demás ocurrencias que se produzcan en el Establecimiento.
- 6º. Cuidar de la conservación de los útiles y herramientas que no estén en servicio.
- 7º. En la época en que las heladas perjudican a la viña, se levantará a la hora que indique el avisador eléctrico, o en su defecto a las dos de la mañana, con el objeto de hacer practicar los trabajos sindicados para impedirlos.
- 8º. Probar la comida de los peones y presenciar su distribución.
- 9º. Propender por todos los medios a su alcance a la prosperidad, orden y buena marcha del Establecimiento.

Artículo 9. Residirá en el Establecimiento, y no podrá ausentarse, ni aun en los días festivos, sin mi permiso expreso.

Del 2º capataz

Artículo 10. Son deberes de éste:

- 1º. Sustituir al capataz cuando éste esté impedido.
- 2º. Ayudarlo en todo lo que sea necesario, siempre que sea solicitado.
- 3º. Cuidar de la conservación del jardín y de la huerta, que quedan confiados a su cuidado,
- 4º. Buscar y destruir los hormigueros.
- 5º. Practicar en el Establecimiento todos los trabajos que le sean indicados.

Artículo 11. Residirá en el Establecimiento, y no podrá ausentarse de él, ni aun en los días festivos, sin mi permiso expreso.

De los peones

Artículo 12. Los peones residirán en el Establecimiento, y no podrán ausentarse sin permiso de sus superiores.

Artículo 13. Al ingresar al Establecimiento, deberán venir munidos de un catre o cama correspondiente.

Artículo 14. El personal de trabajo queda sujeto a las prescripciones siguientes:

1°. El trabajo empezará al amanecer y terminará al anochecer, lo que se anunciará con toques de campana.

2°. Al peón que no se le encuentre en el trabajo que se le haya indicado, diez minutos después del toque de campana, se le descontará un cuarto de día.

3°. A las 8 a.m. se llamará para el desayuno y a las 12 para almorzar.

4°. El día se subdivide en cuartos, en la forma siguiente: primer cuarto, del amanecer a las 8 a.m.; segundo cuarto, de 8 ½ a 12; tercer cuarto, de 1 p.m. a 3 en invierno, y de 2 a 4 en verano.

5°. El individuo que entre a trabajar por mes y no lo cumpla, ausentándose por su voluntad, se le contará únicamente los días que hubiere trabajado, descontándose los domingos.

6°. Salvo caso de enfermedad reconocida, ningún peón podrá dejar de trabajar, bajo pena de descontarse el doble de lo que importe el jornal. En el primer caso se le descontarán los días que dure la enfermedad. Cuando la enfermedad sea grave o dure más de tres días, el peón tendrá que asistirse fuera del Establecimiento.

7°. Cuando las necesidades del Establecimiento lo requieran, el personal estará obligado a trabajar los domingos.

8°. Los días festivos de entre semana son considerados de trabajo.

9°. En ningún caso el fumar servirá de pretexto para interrumpir el trabajo; pudiendo hacerlo, sin embargo, simultáneamente.

10°. Los peones recibirán la herramienta de trabajo al ingresar al Establecimiento, debiendo conservarla en el mejor estado posible y devolverla al ser dados de baja. Al efecto, cada herramienta llevará un número de orden que se registrará en un libro adecuado.

11°. En caso de pérdida o desaparición de cualquier herramienta, deberá ser abonada por el peón a quien se le hubiese confiado.

12°. Se prohíbe terminantemente las visitas a los peones en los días de trabajo.

13°. Cuando un peón descubra un hormiguero, lo marcará y dará cuenta a sus superiores.

14°. Queda absolutamente prohibido introducir bebidas alcohólicas. Al que contravenga esta disposición, se le aplicará una multa de dos pesos por la primera vez, siendo expulsado en caso de reincidencia.

15°. Los peones guardarán el mayor orden, tanto en las horas de trabajo como en las de descanso, no siéndoles permitido en estas últimas ningún juego de azar.

16°. Conservarán en perfecto estado de aseo el local destinado a su habitación, debiendo hacer la limpieza en las horas de descanso y por turnos semanales.

17°. Ningún peón podrá salir ni entrar de noche a la Granja sin permiso expreso.

18°. Es prohibido a los peones tomar fruta de la Granja. Al que contravenga esta disposición se le aplicará 1 peso de multa.

19°. Se prohíbe transitar por los montes¹⁷ o por dentro de la viña, salvo en los casos que el trabajo lo requiera.

20°. El peón que deje alguna herramienta tirada, pagará una multa de 20 centésimos cada vez que lo haga..

21°. El peón que no quisiera seguir trabajando y se ausentase antes de concluir el mes, para cobrar sus haberes tendrá que esperar el pago del presupuesto mensual, que se verificará el domingo que caiga entre el 3 y el 11 de cada mes.

¹⁷ Se refiere a los montes de frutales.

Artículo 15. El peón que esté de guardia durante la época de la madurez de la uva y tome algún ladrón, recibirá el importe del daño que hubiere ocasionado, siempre que éste opte por abonarlo en vez de ir preso.

Artículo 16. En el deseo de estimular la laboriosidad y buen comportamiento del personal subalterno, quedan establecidos premios de 5 a 50 pesos, que se adjudicarán todos los años, después de terminada la vendimia, a los peones que más se hubieren distinguido durante el transcurso del año. No tendrá opción al premio el peón que no tenga un año consecutivo de trabajo en la Granja.

Artículo 17. Para los vendimiadores que entren a trabajar por día, se establece un premio que represente cinco jornales, que se entregará una vez terminada la vendimia, a aquellos que hubieren trabajado durante toda ella sin faltar un solo día.

Artículo 18. Los vendimiadores estarán obligados a practicar los trabajos que se les indiquen, ya sea en la bodega o en cualquier otro punto de la Granja.

Artículo 19. Este Reglamento será entregado a toda persona que desee ingresar al Establecimiento en calidad de empleado, quien, una vez impuesto de su contenido, lo devolverá, manifestando su conformidad.

Colón, 1° de Noviembre de 1895.

*El propietario
PABLO VARZI*

Máximas

TRABAJAR es procurar una cosa con eficacia, con empeño, cuidado, actividad y celo.

EL TRABAJO significa labor, fatiga, pena que se toma para hacer alguna cosa con objeto de sacar de ella o por ella alguna ventaja.

COMERAS EL PAN CON EL SUDOR DE TU ROSTRO

El trabajo dignifica al hombre.

El trabajador laborioso que cumple sus deberes con celo e inteligencia, conquista las simpatías de sus superiores y se hace acreedor a toda clase de consideraciones.

P.V.

La ociosidad es la madre de todos los vicios.

El hombre ocioso y perezoso no solamente es desgraciado, sino que, por su ociosidad, pierda hasta los conocimientos que había adquirido.

El trabajo es virtud; la ociosidad, vicio.

P.V.

Por medio del trabajo se pasa de la *necesidad* a la *satisfacción*.

P.V. (hijo)

El *trabajo* y el *ahorro* son los cimientos sobre los cuales se han construido las más cuantiosas fortunas.

Idem

PIRIÁPOLIS

REGLAMENTO INTERNO DEL ESTABLECIMIENTO

El patrón da su dinero para que el peón le devuelva el equivalente en trabajo. Así como, vencido el mes, el patrón debe pagar, es justo que durante el mes el peón trabaje.

Aquel que no cumple con su deber y que debiendo trabajar hace sebo, roba a su patrón. El peón que roba a su patrón será despedido del Establecimiento.

Artículo 1º. La Dirección y Administración de Piriápolis y sus dependencias estarán exclusivamente a cargo de su propietario o del director del Establecimiento, quedando éste facultado para nombrar capataces, encargados de secciones, y tomar y despedir peones cuando lo crea conveniente a mis intereses.

Artículo 2º. El Establecimiento asignará a cada peón el sueldo que deba ganar y a medida que se porte bien y merezca aumento se le hará, así como también cuando el peón no merezca el sueldo que se le hubiera asignado se le rebajará avisándole previamente y en caso de no convenirle podrá retirarse del Establecimiento.

Artículo 3º. A la primera campanada que se toque por la mañana deberán los peones levantarse; y a la segunda marchar al trabajo.

Artículo 4º. Todo peón que al toque de la campana no marche enseguida al trabajo, perderá un cuarto de día.

Artículo 5º. Los peones que al marchar al trabajo, sea /de/¹⁸ mañana o de tarde, lo hicieran con lentitud y perdiendo tiempo, serán despedidos.

Artículo 6º. El peón que por cualquier causa no pueda trabajar se retirará del Establecimiento.

Artículo 7º. El peón que trabaje aisladamente dará cuenta de su trabajo a la noche y no haciéndolo perderá el día.

Artículo 8º. No podrá suspenderse el trabajo sino al izarse la bandera en el puesto central a medio día y al toque de campana a la tarde.

Artículo 9º. Todo peón que no obedezca las órdenes de /sus/ superiores o capataces de cuadrilla será despedido.

Artículo 10º. Todo peón...../ que haya dado mérito para que se le despida cobrará /su/ haber el día en que se efectúe el pago de la peonada.

Artículo 11º. Antes de las 7 de la mañana los domingos deberán hacer la limpieza de todas las habitaciones, estan/do/ todos obligados a esa tarea.

Artículo 12º. El peón que entre a trabajar a medio día y almuerce y cene en el Establecimiento no cobrará el día de entrada.

Artículo 13º....../Si lo hiciera se descontará un jornal.

Artículo 14º. Toda vez que haya trabajos urgentes, los peones estarán obligados a prestar servicio en día de fiesta, recibiendo proporcionalmente doble jornal del que perciben en el curso del mes. En caso de negarse pagarán un peso de multa.

Artículo 15º. Todo arador está obligado a llevar en la rastra de madera los arados al sitio de trabajo, y traerlos, limpiarlos y acomodarlos en el Central¹⁹ una vez terminada la tarea.

Artículo 16º. El arador que por descuido rompa una herramienta pagará la compostura; lo mismo si rompe árboles o postes, de alambrado, u ocasione cualquier desperfecto.

¹⁸ Entre /.../ indica texto dañado o ilegible en el documento que está en nuestro poder.

¹⁹ Núcleo de edificios de administración, depósitos, habitaciones para trabajadores, etc.

Artículo 17°. Cuando los encargados de cuadrilla o del Central deban hacer una amonestación a algún peón, lo llamarán aparte, observándole lo que crean necesario y con buenas maneras.

Artículo 18°. El peón a quien se le haya hecho una amonestación y reincida en faltar, o no cumpla con su deber, será despedido del Establecimiento sin darle ninguna explicación y cobrará cuando se pague al personal.

Artículo 19°. A ningún peón se le fijará sueldo al conchavarse en el Establecimiento sino después de transcurrida la primera quincena.

Artículo 20°. Toda reclamación que tenga que hacer un peón, lo hará directamente al propietario o al director y a solas. Nunca en presencia de terceros.

Artículo 21°. A las nueve de la noche en verano y a las 8 en invierno se tocará la campanada de silencio debiendo /...../

Artículo 22°. Todo peón que pida aumento de sueldo será despedido en el acto.

Artículo 23°. /Todo/ peón que no obedezca órdenes del capataz del cual depende, será despedido en el acto.

Artículo 24°. Los domingos desde las 7 de la mañana, hora en que debe terminarse la limpieza, hasta las 8 de la noche estarán francos todos los peones del Establecimiento y únicamente se dará de comer a aquellos que no se ausenten durante el día. El peón que durante el día ha andado de paseo no tiene derecho de comer en la casa.

Artículo 25°. A todo peón que el lunes no trabaje, se le descontarán dos jornales, y si sigue faltando será despedido.

Artículo 26°. Los capataces darán cuenta diariamente al director de las faltas en que incurran los peones de sus cuadrillas, así como la conducta de los que se portan bien y trabajan.

Artículo 27°. Si al hacer la revista en cualquier momento faltara alguno, se le descontarán dos jornales.

Artículo 28°. Están absolutamente prohibidas las discusiones políticas sobre los partidos blanco y colorado. El que contravenga esta disposición será despedido en el acto.

Artículo 29°. Queda prohibido tomar mate y lavarse en las piezas y arrojar agua sucia en el patio. El que contravenga esta disposición será multado en 50 centésimos.

Artículo 30°. Todos los meses se considerarán de 30 días para el arreglo de los jornales.

Artículo 31°. Cuando un peón solicite y obtenga una licencia por un tiempo determinado para ausentarse del Establecimiento, y no vuelva el día fijado, será multado en un peso.

Artículo 32°. A todo peón que se despida una vez por falta de cumplimiento no se le admitirá más; al efecto se llevará un libro especial en el cual se anotarán para tenerlos siempre presentes todos los que se despidan y las causas /que.../ para ello han dado mérito.

Artículo 33°. El peón que se ausente del Establecimiento durante la noche será despedido en el acto, pagará 2\$ de multa y no será más admitido en el Establecimiento.

Artículo 34°. Todo peón que deje la herramienta en el campo, abonará 50 centésimos de multa.

Artículo 35°. Es absolutamente prohibido trotar dentro del viñedo con los carros. El que incurra en esa falta abonará 20 centésimos de multa.

Artículo 36°. Queda prohibido todo juego de lucro en el Establecimiento. Si alguno contraviniera esta disposición será denunciado a las autoridades para que le apliquen el castigo.

Artículo 37°. Quedan prohibidas las visitas de extraños al Establecimiento; ni entrar en el viñedo cuando es el período de maduración de la uva, sin orden especial.

Artículo 38°. El peón que para limpiar herramientas en el trabajo recurra a hacerlo contra los alambrados, golpeando los postes o piques será despedido después de hecha la primera amonestación.

Artículo 39°. Queda prohibido ir a buscar la comida con latas viejas y platos pequeños. Todo peón deberá proveerse de una fuente grande de lata para la comida.

Artículo 40°. El que ocasiones desperfectos en la ta/ri/ma que se le entregue, abonará las roturas.

Artículo 41°. Todo peón que se presente ebrio será despedido en el acto del Establecimiento

Artículo 42°. Es absolutamente prohibido profesar /religión?...../.

Artículo 43°. No se permitirá barajar ni luchar, ni ninguna otra clase de juego dentro del Establecimiento.

Artículo 44°. Todo peón que arranque fruta del Establecimiento /en/ la calidad o cantidad que fuere, pagará un peso de multa, y a la calle!

Artículo 45°. Los pagos del personal se efectuarán dentro de los primeros quince día después de cada mes vencido.

Artículo 46°. El que carpiendo rompa una planta pagará 5 reales de multa y será despedido.

Artículo 47°. El que rompa un árbol abonará un peso de multa y si reincide se le despedirá.

Artículo 48°. Ningún carrero podrá transitar dentro del Establecimiento, o en donde haya portera, sino marchando a pie delante de los bueyes. Aquel que no lo haga será despedido.

Artículo 49°. Todo el que rompa algo o cause desperfecto abonará el perjuicio.

Artículo 50°. El que deje una portera abierta pagará 20 centésimos de multa.

Artículo 51°. Queda absolutamente prohibido a todo peón, sea quien fuere, entrar a los potreros ni de día ni de noche a buscar caballos, sin permiso del encargado del Central.

Artículo 52°. El peón que entre a los potreros a tomar caballos, será considerado *ladrón* y denunciado como tal a las autoridades respectivas, para que le apliquen el castigo que con arreglo al Código Rural merece.

Artículo 53°. Solo se considerarán días feriados los Domingos, Año Nuevo, Viernes Santo y Navidad.

Artículo 54°. A todo peón que entre en el Establecimiento se le leerá este reglamento, significando con su ingreso que se compromete a cumplirlo en un todo.

Artículo 55°. Cuando los aradores con bueyes concluyan su trabajo, marcharán al lado de ellos llevándolos de la orejera.

Artículo 56°. Es facultativo del propietario prolongar en verano las horas de la siesta, obligando al peón que el tiempo que se le da demás de descanso a medio día cuando el sol es demasiado fuerte, que lo devuelva después de entrado el sol, en la hora crepuscular.

Artículo 57°. Todo peón que orine en el patio o alrededor del Central y haga sus necesidades fuera del escusado, será multado en 25 centésimos y si reincide será despedido.

Francisco Piria

Piriápolis, Octubre de 1898.

BODEGA LA GERMANIA*Reglamento Interno*

Artículo 1°. La hora de entrada y salida del trabajo será indicada por el pito o campana del establecimiento.

Es absolutamente prohibido:

Art. 2°. Fumar en el establecimiento.

Art. 3°. Recibir visitas durante las horas de trabajo.

Art. 4°. Sacar o llevar sin permiso vino de las vasijas, como asimismo alcoholes, grappa, etc.

Art. 5°. Ningún trabajador podrá faltar al trabajo sin dar aviso al capataz de la sección correspondiente.

Art. 6°. A los que se encuentren borrachos en el establecimiento serán expulsados inmediatamente.

Art. 7°. Cualquier acto de insubordinación contra los respectivos capataces, será castigado con multa y despedido inmediatamente.

Art. 8°. Toda herramienta que se pierda será hecha pagar inmediatamente, correspondiendo al capataz de la sección cobrar su valor a los trabajadores.

Art. 9°. Por la infracción de los artículos 2°, 3° y 4° pagarán una multa de *dos pesos*.

Art. 10°. Por la infracción de los artículos 5° y 6° pagarán una multa de *cinco pesos*.

Art. 11°. Por la infracción del artículo 7° pagarán una multa de *diez pesos*.

Art. 12°. Todas las multas recogidas, a fin de cada mes serán repartidas entre los trabajadores que no hayan incurrido en multas.

Art. 13°. Cualquier trabajador del establecimiento estará sujeto a este reglamento.

Art. 14°. Los capataces de cada sección deberán hacer cumplir este reglamento, estando autorizados para eso.

San Juan, junio 1° de 1904.

EL GERENTE