

Los empleados de la Real Factoría de Tabacos de la villa de Córdoba, Veracruz, bajo el régimen del Estanco [1780-1809]

Resumen: El objetivo de este artículo es reconstruir y analizar la condición de los empleados de la factoría de tabacos de Córdoba, Veracruz, a fines del siglo XVIII y principios del XIX. Esto es ir más allá de los estudios que se han centrado en la burocracia del estanco en la capital virreinal y en los altos cargos de dirección. De esta manera, se considera el origen y formación profesional de los dependientes. Se discute, asimismo, la carrera profesional, ingresos, obligaciones y privilegios, al igual que aspectos tales como la enfermedad, vejez y muerte de los hombres que trabajaban en dicha factoría. Es un balance entre lo institucional y lo individual, entre la normativa y la realidad cotidiana.

Palabras clave: empleados, factoría, tabacos, Córdoba.

The Employees of the “Real Factoría de Tabacos” of Cordoba, Veracruz, under the Rule of the “Estanco” [1780-1790]

Abstract: The aim of this article is to reconstruct and analyze the status of the employees of the tobacco factory in Cordoba, Veracruz, in the late 18th century and early 19th century. While existing historiography has tended to focus on bureaucratic structures in the viceregal capital and on senior management positions, I study the origin and professional education of clerks, together with aspects such as career, income, obligations and privileges, as well as illness, old age and death of the men that worked in the factory. The essay strives to achieve a balanced discussion between the institutional and the individual, between legislation and reality.

Keywords: employees, factory, tobacco, Córdoba.

Os empregados da “Real Factoría de Tabacos” de Córdoba, Veracruz, sob o regime do “Estanco” [1780-1790]

Resumo: O objetivo deste artigo é reconstruir e analisar a condição dos empregados da fábrica de tabaco de Córdoba, Veracruz, em fins do século XVIII e início do século XIX. Isso é avançar em relação aos estudos que se centraram na burocracia da tabacaria na capital do vice-reino e nos altos cargos de direção. Desta maneira, considera-se a origem e a formação profissional dos dependentes. Além disso, discute-se a carreira profissional, as admissões, as obrigações e privilégios, assim como aspectos como doenças, velhice e morte dos homens que trabalharam na mesma fábrica. Trata-se de um balanço entre o institucional e o individual, entre o normativo e a realidade cotidiana.

Palavras-chave: empregados, factoría, tabacos, Córdoba.

Cómo citar este artículo: Ángeles Estrada Bermúdez, “Los Empleados de la Real Factoría de Tabacos de la villa de Córdoba, Veracruz, bajo el régimen del Estanco [1780-1809]”, *Trashumante. Revista Americana de Historia Social* 7 [2016]: 128-151.

DOI: [dx.doi.org/10.17533/udea.trahs.n7a07](https://doi.org/10.17533/udea.trahs.n7a07)

Fecha de recepción: 28 de julio de 2015

Fecha de aprobación: 23 de septiembre de 2015



Ángeles Estrada Bermúdez: Maestra en Historia por la Universidad Nacional Autónoma de México, donde actualmente cursa los estudios de doctorado.

Correo electrónico: anbees8@yahoo.com.mx

Los empleados de la Real Factoría de Tabacos de la villa de Córdoba, Veracruz, bajo el régimen del Estanco (1780-1809)

Ángeles Estrada Bermúdez

Introducción

La historia del tabaco ha sido un tema de interés desde hace mucho tiempo para quienes estudian la historia económica de los dominios de la monarquía hispánica. La obra clásica de Guillermo Céspedes del Castillo ofrece un panorama general sobre el cultivo, el tratamiento, la comercialización y el consumo de esta planta en la Nueva España. Su estudio se divide en cuatro fases: el origen y usos prehispánicos, su demanda y consolidación en el mercado, la fase del monopolio —conocido como estanco— y la destrucción del mismo.¹ El tema que mayor controversia ha desatado es el que se refiere al tabaco en su fase monopólica. Se han realizado trabajos muy importantes como el de David Lorne McWatters, Laura Náter y Clara Elena Suárez Argüello.² La historiografía también dedica estudios al contrabando de tabaco, entre ellos los de Magdalena Díaz Hernández y Georgina Moreno Coello.³ A nivel regional, existen algunos estudios sobre las implicaciones sociales del Estanco del Tabaco en la villa de Córdoba, encabezados

1. Guillermo Céspedes del Castillo, *El Tabaco en Nueva España* (Madrid: Real Academia de la Historia, 1992).
2. David Lorne McWatters, “The Royal Tobacco Monopoly in Bourbon México, 1764-1810” (History thesis Ph. D., University of Florida, 1979); Laura Náter, “Engranajes del Imperio, el caso de los monopolios de tabaco en el siglo XVIII”, *Tabaco e Historia económica. Estudios sobre fiscalidad, consumo y empresas (siglos XVII-XX)*, eds. Luis Alonso Álvarez y otros (Madrid: Fundación Altadis, 2006); Clara Elena Suárez Argüello, “De mercado libre a monopolio estatal: la producción tabacalera en Nueva España, 1760-1800”, *Camino y mercados de México*, coords. Janet Long Towell y Amalia Attolini Lecón (México: Universidad Nacional Autónoma de México / Instituto Nacional de Antropología e Historia, 2010) 411-432.
3. Magdalena Díaz Hernández, “Contrabandistas tabaqueros en la región de Veracruz (1765-1807). El sistema alternativo al Estanco del Tabaco”, *Chronica Nova* 34 (2008): 199-217; Georgina Moreno Coello, “Alcaldes mayores y subdelegados frente a la siembra clandestina del tabaco: Papantla, 1765-1806”, *América Latina en la Historia Económica* 3 (2012): 206-234.

por Adriana Chávez-Hita.⁴ Los empleados que se dedicaron a administrar el nuevo Estanco también han acaparado la atención de los investigadores, entre los que se destacan Susan Deans-Smith y Rafael Escobedo.⁵

A pesar de que la producción historiográfica sobre el Estanco y sus administrativos es abundante y satisfactoria, no podemos darla por completa, pues las obras arriba señaladas poco se han dedicado a los empleados que se ubicaron en las regiones o provincias, predominando el interés por los hombres que ocupaban altos puestos directivos. La propuesta de la siguiente investigación es ocuparnos de los cuadros intermedios que administraban la renta a nivel provincial.

El objetivo de este texto es reconstruir y analizar el origen, la carrera administrativa, las obligaciones y los privilegios que tenían los empleados de la Real Factoría de Tabaco de la villa de Córdoba, Veracruz. Dicho objetivo no busca solamente poner de manifiesto el perfil de los empleados sino también mostrar aspectos de su vida, como la vejez, las enfermedades y las situaciones de sus familiares después de su muerte.

La Nueva España durante la segunda mitad del siglo XVIII fue escenario de transformaciones importantes que formaban parte de un cambio radical en la administración de todo el imperio español que tenía por objetivo regresarle la hegemonía internacional de la que había gozado en otros tiempos. A estas transformaciones se le agrupa con el nombre de reformas borbónicas, cuyo principal promotor, en la Nueva España, fue el visitador José de Gálvez.⁶ Así, en 1765, como parte de estas reformas, la Corona tomó en sus manos la administración de la Real Renta del Tabaco.

El Estanco del Tabaco atravesó una reforma importante: por un lado dejó de arrendarse a particulares y la Corona española asumió el control, y por el otro, se introdujo a nivel general y provincial una nueva jerarquía administrativa a sueldo que procuró profesionalizar a los administradores tradicionales del imperio, con la cual el Estado alcanzó regiones y grupos de la población que hasta entonces habían carecido de impacto administrativo directo.⁷ Brian R. Hamnett señala que la intención de Gálvez era desplazar a los americanos de posiciones de influencia, para formar una nueva élite burocrática, conformada por oficiales peninsulares. El objetivo era minimizar el poder de las autoridades coloniales existentes, así como ejercer un mayor control, tener un mejor conocimiento e incrementar los ingresos

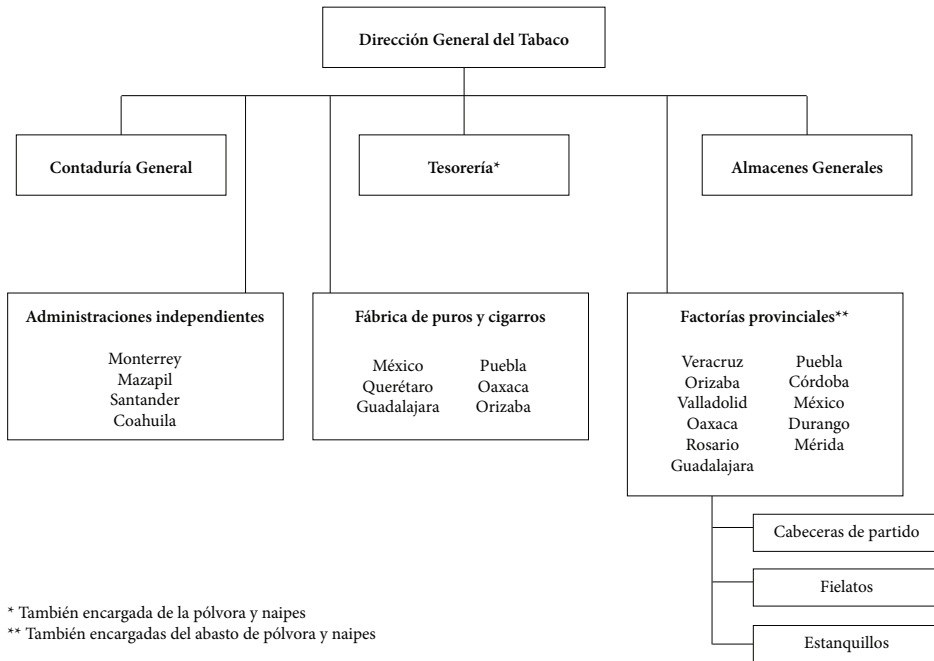
4. Adriana Naveda Chávez-Hita, "El impacto económico y social del monopolio del tabaco en Córdoba, 1765-1798", *Utlúa. Revista de Historia, Sociedad y Cultura* 13 (2009): 23-47.
5. Susan Deans-Smith, *Bureaucrats, Planters and Workers. The Making of the Tobacco Monopoly in Bourbon Mexico* (Texas: University of Texas Press, 1992) 36-41; Rafael Escobedo Romero, "De subarrendatarios a administradores provinciales: una aproximación a la burocratización de la Renta del Tabaco durante la primera mitad del siglo XVIII", *Cuadernos dieciochistas* 10 (2009): 149-165.
6. Omar Guerrero Orozco, *Las raíces borbónicas del Estado mexicano* (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1994) 136.
7. Brian R. Hamnett, "Absolutismo ilustrado y crisis multidimensional en el período colonial tardío, 1760-1808", *Interpretaciones del siglo XVIII mexicano. El impacto de las reformas borbónicas*, coord. Josefina Zoraida Vázquez (México: Nueva Imagen, 1992) 89.

producidos por la Renta. Sin embargo, cabe preguntarse, ¿hasta qué punto se logró llevar a la práctica esta reforma?

Para entender la manera en que estaban organizados los empleados de la factoría cordobesa, primero es necesario exponer la estructura jerárquica a nivel virreinal de la que eran parte. Para ello me basaré en las “Ordenanzas generales para los dependientes de la Renta”.⁸

La organización del Estanco estuvo comandada por una oficina central llamada Dirección General de la Real Renta del Tabaco, ubicada en la ciudad de México (Figura 1). Administrativa y políticamente estaba bajo estricta vigilancia del virrey y tenía la responsabilidad de lo económico y gubernativo. Le apoyaban en sus funciones una oficina de contaduría (contador) encargada de llevar toda la cuenta y razón de la renta, una tesorería (tesorero) encargada de todos los productos líquidos y un almacén general encargado del depósito de todos los tabacos (fiel de almacenes). La Dirección General tenía entre sus funciones la vigilancia de todo lo concerniente a los dependientes de la renta de toda la Nueva España (Figura 2).

Figura 1. Organización de la Dirección General de la Real Renta del Tabaco



* También encargada de la pólvora y naipes

** También encargadas del abasto de pólvora y naipes

Fuente: Croix, “Ordenanzas...”, sf.

8. Marques de Croix, “Ordenanzas generales para los dependientes de la Renta”, 1768. AGNM, México, Real Hacienda, Tabaco, Volumen 276. Las ordenanzas contienen las instrucciones que normaban las funciones de cada uno de los empleados de la Renta.

Figura 2. Organización espacial del monopolio del tabaco



Fuente: McWatters 3.

Los directores generales que estuvieron a cargo entre 1766 y 1810 fueron elegidos de las oficinas de tabaco de Madrid y Sevilla. Felipe de Hierro, director general entre 1775 y 1794, obtuvo su experiencia e hizo méritos en las oficinas de Madrid, donde se hallaban los almacenes generales. Otros directores generales como Jacinto Díaz de Espinoza (1766-1777), Antonio del Frago (1766-1767) y Silvestre Díaz de la Vega (1795-1810) fueron reclutados por mandato del rey en las oficinas del tabaco en Sevilla, donde ya funcionaba una fábrica de Tabacos desde 1620.⁹ Es pertinente señalarlo porque se puede constatar que la Corona buscó que los hombres que iban a dirigir el Estanco en la Nueva España, tuvieran conocimientos y experiencia.

El resto de la estructura del Estanco estaba conformado por cuatro administraciones independientes,¹⁰ seis fábricas de puros y cigarros, nueve factorías provinciales, otras dos factorías provinciales contratadas por la Real Hacienda para el cultivo de las cosechas —Córdoba y Orizaba— y, finalmente, por cabeceras de partido, fielatos y estanquillos.¹¹

1. El organigrama de la Real Factoría de Tabacos de Córdoba

El estanco prohibió la siembra de la planta en toda la Nueva España, con excepción de las regiones veracruzanas de Córdoba y Orizaba. Para administrar todo lo

9. Deans-Smith 36-41.

10. Las administraciones independientes estaban supeditadas a la Dirección General pero cultivaban por su cuenta.

11. De las factorías se repartía el tabaco a las cabeceras de partido, fielatos y estanquillos, todos eran establecimientos donde se vendía el tabaco por unidades, la diferencia es que la primera se ubicaba en pueblos grandes, el segundo en pueblos de mediano tamaño y el tercero en ranchos y haciendas.

referente al cultivo del tabaco, se estableció una factoría en la villa de Córdoba, la cual tenía tres funciones específicas: el resguardo de las siembras, la administración de las cosechas y el acopio de los tabacos hasta su envío a Orizaba, Puebla y a los almacenes generales ubicados en México.

A partir de las “Ordenanzas generales para los dependientes de la renta” se presenta la siguiente organización administrativa de la factoría cordobesa, la cual se realizó de acuerdo con las funciones y el grado de autoridad de los empleados. Se dividió, a su vez, por categorías según las actividades que realizaban.¹²

La factoría cordobesa tenía a la cabeza al factor, que era el principal administrador y el encargado del resto de los empleados, a los que he agrupado por sus actividades, en cuatro categorías (Figura 3).¹³ La primera de ellas correspondía a los empleados administradores que tenían su sede de trabajo en el propio establecimiento y cumplían con “tareas de pluma”, es decir, llevaban libros de cuenta y data. En total contabilizaban siete plazas: el contador, que tenía bajo su subordinación y servicio al oficial mayor, oficial segundo y al oficial tercero; el fiel de almacenes, escribano y el tercenista.¹⁴ Es importante señalar que el factor, el contador y el fiel de almacenes mantenían una estrecha colaboración y coordinación, pues cada uno tenía una llave de la caja real de caudales y de los almacenes y los tres tenían que estar presentes cada vez que entraba y salía dinero o tabaco de la factoría.

En la segunda categoría se agrupaban los empleados de resguardo que principalmente estaban al cuidado de las siembras y de los parajes donde se tenía noticia que había contrabando. El total de estos ascendía a treinta y cinco plazas designadas por orden jerárquico, el jefe de resguardos y reconocedor de tabacos que tenía bajo su subordinación al teniente de jefe de los resguardos, a los cabos, a los guardas propietarios y los guardas interinos. Los guardas propietarios eran dueños del cargo, los interinos eran los encargados de suplir a algún guarda propietario que por alguna razón faltaba a sus labores.

En la factoría cordobesa no existían cabeceras de partido (establecimientos ubicados en pueblos grandes con mucha población) como en la factoría de México, pues su jurisdicción era mucho menor. Por lo tanto, la tercera categoría eran los fieles que se encargaban de administrar los fielatos (ubicados en pueblos pequeños para la venta de tabaco por unidades) localizados en San Antonio Huatusco, San Lorenzo Cerralvo, San Juan de la Punta, Coscomatepec y San Pedro Cotaxtla.

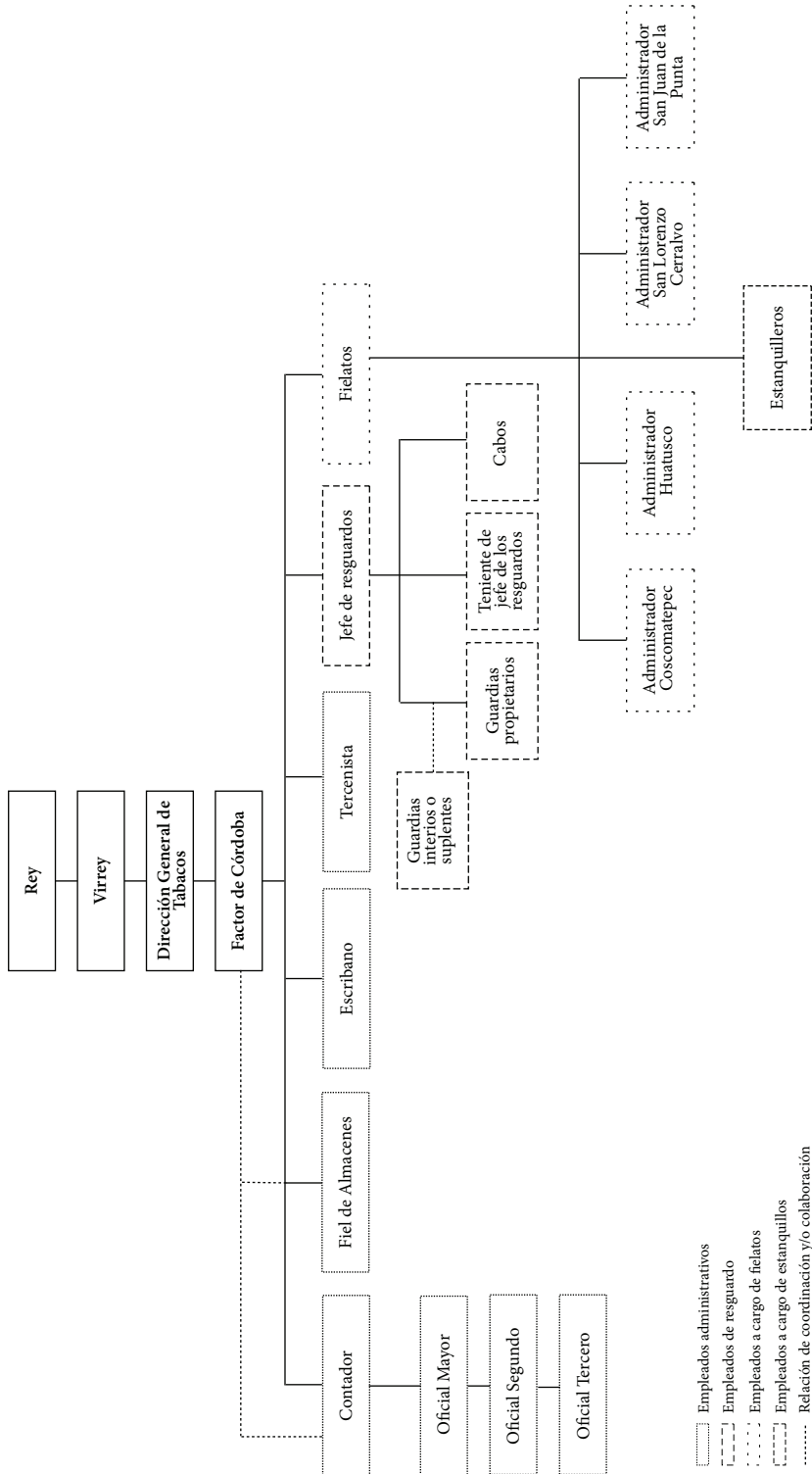
Bajo la subordinación de los fieles se hallaban los estanquilleros encargados de los estanquillos (establecimientos situados en ranchos y haciendas para la venta de tabaco por unidades) distribuidos entre las diecisiete haciendas y los ciento cuarenta y siete ranchos de Córdoba a manera de que se pudiera abastecer de tabaco a todo el territorio cordobés o al menos a la gran mayoría que no tenía acceso o

12. Croix, “Ordenanzas...”, sf.

13. El organigrama que se presenta al lector conserva el nombre de los empleados tal cual aparece en las ordenanzas; lo único que se ha modificado son los nombres de las categorías.

14. El tercenista era el encargado de la tercen o establecimiento donde se vendía el tabaco.

Figura 3. Organigrama de la estructura de la Real Factoría de Tabacos de Córdoba, 1780-1809



posibilidad de acudir a comprar el tabaco a la tercena (establecimiento ubicado en el espacio urbano de la villa para la venta de tabacos).

2. La contratación de los empleados de la Real Factoría de Córdoba

Cuando en alguna de las factorías se desocupaba una plaza por muerte, enfermedad o traslado de algún empleado —sin distinción del cargo que se tratara—, se iniciaba una forma de concurso. La Dirección General, con ayuda de los factores de cada factoría, era la encargada de presentar ante el virrey una propuesta con los tres empleados más aptos para cumplir la vacante, para que fuera remitida a la metrópoli. Después, el rey regresaba su aprobación junto con el nombramiento de la persona elegida.

Es probable que los empleados tomaran sus cargos antes de recibir la aprobación del rey, pero no era hasta ese momento que se hacía oficial, pues la renta no podía permitirse esperar tanto tiempo. A partir de varios nombramientos de empleados es posible constatar que todos recibían su nombramiento oficial con excepción de los fieles y estanquilleros de los cuales no se halla ningún documento que así lo señale. Pero, ¿qué criterios se tomaban en cuenta para la elección de los hombres que estarían al frente de la administración de las factorías?

De acuerdo con el real decreto de 1766¹⁵ y las posteriores “Ordenanzas generales para los dependientes de la Renta” de 1768, eran tres variables fundamentales las que condicionaban la contratación de los empleados: el grado de competencia, la calidad y pureza, y la conducta.

El primer criterio solicitaba a hombres con aptitudes para el cabal desempeño de los cargos. Esto significaba que a falta de una verdadera formación que no fuese práctica se evaluaba la experiencia y el aspecto exclusivamente técnico del conocimiento; por ello, los méritos y la antigüedad eran tan celosamente defendidos por todos los empleados.

El segundo criterio, el de la “calidad”, se refería a que los empleados debían ser españoles. Para el caso de los empleados de la Dirección General la gran mayoría fueron reclutados en algunas administraciones de Sevilla y Madrid. Para el caso cordobés —y seguramente para el resto de las factorías— los empleados contratados eran en su mayoría oriundos de la región. No obstante, es importante señalar que los cargos más importantes como el factor, contador y jefe de resguardos pertenecían a españoles reclutados en la península; por ejemplo, los tres factores y los tres jefes de resguardo que estuvieron a cargo de la factoría de Córdoba de 1765 a 1809 provenían de España.¹⁶

15. Real decreto que su majestad se ha servido expedir para que se continúe la planificación de la Renta del Tabaco. Fabián de Fonseca y Carlos de Urrutia, *Historia General de Real Hacienda*, t. 6 (México: Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1978) 361.

16. Es posible constatarlo en las hojas de servicio que especificaban el origen geográfico de los empleados.

Por su parte, la “pureza” aludía a que los contratados debían demostrar ser hombres respetables y de buena familia. En las listas de empleados promovidos por la Dirección General que se enviaban a la metrópoli, comúnmente se antepone a los nombres de los empleados la palabra “Don”; o bien, en algunas hojas de empleo se señalaba el origen o la clase noble y distinguida a la que pertenecían. Por ejemplo, Joaquín de Robles, factor de la villa de Córdoba, se enunciaba como “hijo dalgo natural del Soto de Toranzo”.¹⁷ Asimismo, la calidad de un empleado se podía referir a su grado de confiabilidad, buen juicio y a sus buenas costumbres morales y religiosas.

Finalmente, el último criterio para la contratación exigía una buena conducta. Era común que las hojas de servicio de los empleados, aparte de señalar la evaluación de las competencias (aptitud, talento y aplicación), también apuntaban la conducta, de acuerdo con parámetros de mala, regular, buena y bastante.

Una vez que los empleados eran elegidos para algún cargo o ascenso, tenían que dar una fianza a la Real Hacienda para asegurar los fondos que estarían a su cargo. Para el otorgamiento de dichas fianzas en el caso de la renta del tabaco, en 1780, José de Gálvez emitió la “Instrucción para el otorgamiento de las fianzas que diesen los empleados en la Real Renta del Tabaco del Reino de Nueva España”.¹⁸ Dicha instrucción estaba compuesta por trece puntos, de los cuales se resume lo siguiente.

Los fiadores debían ser personas legas, llanas y abonadas, mayores de veinticinco años que no gozaran de fuero de cruzada ni inquisición.¹⁹ Se debían comprometer a asegurar el valor señalado por la Dirección General o por el factor que hubiese de recibir las fianzas para el resguardo de tal administración a favor de la Real Hacienda y por el tiempo que el empleado obtuviera el cargo. Los fiadores, como principales pagadores de mancomún *in solidum*, debían hacer de la deuda ajena la suya propia, con sus personas y bienes muebles y raíces. Cada fiador debía reconocer 2,000 pesos y eran cuantos completaran la cantidad pedida o bien podía ser solo uno. Las fianzas se presentaban en dinero en efectivo o hipotecas de haciendas, siempre y cuando se mostraran los títulos y se comprobaba que la propiedad podía cubrir el caudal necesario.

3. La carrera administrativa

Para la reconstrucción y el análisis de las carreras administrativas de los empleados me basé en las “Hojas de servicio” que debían elaborar los factores indicando las plazas, salarios, lugares y años en los que habían servido a la renta; así como en la “Lista de los dependientes promovidos” que se enviaba a la metrópoli para enterar al rey.²⁰

17. “Hojas de Servicio”, México, 1799. AGNM, México, Real Hacienda, Tabaco, Vol. 40.

18. “Instrucción para el otorgamiento de las fianzas que diesen los empleados en la Real Renta del Tabaco del Reino de Nueva España”, México, 1780. AMC, Córdoba, Vol.34, Estante 1, ff. 472-477.

19. Según la RAE el fiador “lego, llano y abonado” se refiere al fiador que por no gozar de fuero particular ha de responder ante el juez ordinario de aquello que se le obliga.

20. En esta nota se proporciona de manera general las referencias que permitieron la reconstrucción de la carrera profesional de los empleados del tabaco de Córdoba. “Lista de los dependientes promovidos”, 1780-1797. AGNM, México, Real Hacienda, Tabaco, Vols. 16, 120, 452; “Relación de empleados en

Debo advertir que para realizar dicho análisis, he respetado las categorías propuestas en el organigrama de los empleados de la villa. De los 112 empleados que sirvieron en la factoría cordobesa de 1780 a 1809, se pudo rastrear y reconstruir la carrera administrativa de 84 trabajadores, es decir, el 75% de ellos.

3.1. Empleados administradores

Los empleados administradores eran el contador, el oficial mayor, el fiel de almacenes, el escribano, el oficial segundo, el oficial tercero y el tercenista. Sin embargo, para el estudio de la carrera administrativa incluyo al factor, debido a que era dentro de esta categoría la plaza mayor a la que podía aspirar un empleado.

Los sueldos que recibían los empleados administradores fueron establecidos definitivamente por el “Reglamento que propone la Dirección General de la Renta del Tabaco al excelentísimo señor virrey don Antonio de Bucareli y Ursúa para las factorías de la propia Renta de Orizaba y Córdoba” en 1772 (Tabla 1). Hay que señalar que por real orden de 1783 las factorías regionales —incluida la cordobesa— se encargaron también de la comercialización de la pólvora y los naipes, por lo que el factor y el contador recibían dos sueldos más.²¹ Estos sueldos eran variables, dependían del total de las ventas que se hacían en la jurisdicción de la que estaban a cargo. Para el factor el ingreso equivalía al 8% y al contador al 5% del total de las ventas.²²

Tabla 1. Sueldo de los empleados administradores de la Factoría de Córdoba 1772-1809

| Empleados | Sueldo anual por Tabaco en pesos | Ingreso anual por pólvora y naipes en pesos | |
|-------------------|----------------------------------|---|----|
| Factor | 2,000 | 130 | 54 |
| Contador | 1,200 | 75 | 25 |
| Oficial Mayor | 800 | — | — |
| Fiel de almacenes | 700 | — | — |
| Escribano | 500 | — | — |
| Oficial segundo | 500 | — | — |
| Oficial Tercero | 450 | — | — |
| Tercenista | 300 | — | — |

Fuente: “Reglamento que propone la Dirección General de la Renta del Tabaco al excelentísimo señor virrey don Antonio de Bucareli y Ursúa para las factorías de la propia Renta de Orizaba y Córdoba”, 1772. AGNM, México, Real Hacienda, Tabaco, Volumen 413.

la Renta del Tabaco y sueldos que disfrutan”, 1794. AGNM, México, Real Hacienda, Tabaco, Volumen 452; “Hojas de servicio”, 1799. AGNM, México, Real Hacienda, Tabaco, Volumen 40; “Hojas de Servicio, 1805”. AGNM, México, Indiferente virreinal, Caja 4902, Expediente 002. En el resto del apartado, únicamente se precizarán las referencias a las fuentes diferentes a las mencionadas.

21. Fonseca y Urrutia 391.

22. Fonseca y Urrutia 424.

El factor obtenía el mayor sueldo, pero no exclusivamente por eso era una plaza codiciable, sino también por la estabilidad que proporcionaba al que la obtenía: era un empleo de por vida, a menos de que el titular fuera destituido de sus funciones por alguna desobediencia grave. Desde la instauración del Estanco hasta 1809 solamente estuvieron a cargo de la factoría cordobesa tres factores: Francisco Díaz (1765-1781), Juan de Arias (1782-1793) y Joaquín de Robles (1794-1809).

Antes de obtener sus plazas en la factoría cordobesa, los empleados administradores habían servido cuando menos una vez en alguna de las otras factorías del virreinato, con obligaciones similares pero en cargos menores. La movilidad fue un rasgo característico de los empleados de esta categoría: todos provenían de factorías que tenían bajo su administración mayor jurisdicción como Puebla, Veracruz y Orizaba, pero también porque las factorías de las que provenían pertenecían al mismo circuito de distribución de materia prima de la factoría de Córdoba (Veracruz-Orizaba-Puebla-Oaxaca). Ninguno de los empleados procedía de factorías más alejadas, salvo el caso excepcional de los factores, quienes provenían de España. Este fenómeno podía deberse a diferentes motivos: el primero era que los empleados estaban más en contacto con estas factorías, lo cual les permitía poder acceder más fácilmente a ellas, ya fuera por sus méritos o por las relaciones sociales. La cercanía de las factorías también podía deberse a que los empleados no querían alejarse de sus familiares.

Los ascensos de los empleados no siempre eran en orden jerárquico directo. Era posible que un oficial tercero ascendiera a oficial mayor sin antes haber pasado por el puesto intermedio: oficial segundo. Este fenómeno se debía a la antigüedad y los méritos que hacían los empleados. Por ejemplo, Agustín de Quiroga, antes de ser contador de la Factoría, fue comisionado para cobrar varias cantidades litigiosas de la Aduana de Córdoba, con lo cual obtuvo méritos adicionales al momento de concursar por la plaza.²³

Ocupar un cargo en la Renta de Tabaco también servía como plataforma para acceder a otros puestos y dignidades. Un caso particular fue el de Rodrigo Antonio de la Vega que sirvió como escribano en la factoría de Córdoba, y que en 1794 fue nombrado regidor perpetuo del Ayuntamiento y procurador general de la misma villa.

Pese a que las diversas reformas de la época buscaron profesionalizar la administración de la Nueva España, la herencia y el linaje continuaron siendo criterios importantes de contratación. Por ejemplo, Joaquín Robles fue designado factor de la villa de Córdoba por recomendación de Julián de Arriaga, ministro de Indias, en atención no a su grado de competencia, sino por los méritos de su padre y abuelo, que habían muerto en servicio del rey.²⁴

23. "Hojas de servicio", sf.

24. AGI, Sevilla, Contratación 5517, N.1, R.34, f. 1r.

3.2. Empleados del resguardo del tabaco

Los empleados del resguardo recibían sueldos menores que los de la categoría anterior. Sin embargo, si lo comparamos con los sueldos de los empleados administradores, el jefe de resguardos y reconocedor de tabacos era, después del factor, el que más sueldo recibía (Tabla 2).

Tabla 2. Sueldo de los empleados del resguardo de la factoría de Córdoba, 1772-1809

| Empleados | Sueldo anual en pesos |
|---|-----------------------|
| Jefe de resguardos y reconocedor de tabacos | 1,500 |
| Teniente de jefe de los resguardos | 900 |
| Cabos | 600 |
| Guardas propietarios | 400 |
| Guardas interinos | — |

Fuente: "Reglamento...", sf.

El jefe de los resguardos era un empleo exclusivo de las zonas de cosecha. Ninguna otra factoría tenía esta plaza, pues sus funciones eran precisamente la supervisión del cultivo, cosecha y entrega de tabacos a la factoría. Era un empleo muy importante, pues de él dependía el primer eslabón que garantizaba el éxito de todo el proceso agroindustrial del tabaco en la Nueva España. De ahí que su sueldo fuera mayor que el del contador.

Un buen ejemplo es el de Antonio de Sobrevilla, uno de los tres jefes de resguardo que sirvieron en la factoría de Córdoba. Nació en España en 1740. A los 33 años sirvió como teniente de comandante en la jurisdicción de Orizaba. Desde 1779 hasta 1780 estuvo al frente de las siembras de tabaco que se hicieron por cuenta de la Real Hacienda. Durante tres años fue el encargado del exterminio de bebidas prohibidas en Córdoba, en cuyo tiempo destruyó fábricas e hizo muchas aprehensiones. El 30 de marzo de 1789 consiguió el cargo provisional de jefe de resguardos y reconocedor de tabacos en Córdoba por enfermedad del anterior jefe, pero solo obtuvo su nombramiento formal en 1794. De acuerdo con las fuentes consultadas, Antonio de Sobrevilla fue el único empleado que después de su muerte obtuvo un elogio particular por parte de la renta de tabaco debido a los servicios prestados.²⁵

Desde la instauración del Estanco hasta 1809, solo hubo tres jefes de resguardo: Francisco del Real (1765-1789), Juan Crisóstomo Cabeza de Vaca (1790-1793) y el mencionado Antonio de Sobrevilla, que ingresó formalmente en 1794. Por su parte, el teniente de los resguardos, plaza que se había creado por petición del jefe de resguardos y con la intención de auxiliarlo en sus tareas, también era un empleo exclusivo de las zonas cosecheras. Como auxiliar, el sueldo que recibía estaba

25. "Hojas de servicio", sf.

muy por debajo del jefe de los resguardos, aunque en la categoría fuera el segundo mejor pagado.

Los últimos del orden jerárquico entre los empleados del resguardo eran los guardas, tanto los propietarios como los interinos (también llamados meritorios). Los guardas interinos generalmente solían cubrir a algún guarda propietario cuando este faltaba o hacían algunos encargos temporales; por tanto, no tenían un sueldo fijo como los propietarios, que recibían 400 pesos anuales. El interinato era una preselección de los candidatos y funcionaba como una etapa de formación.²⁶

A diferencia de los empleados administrativos, los encargados del resguardo tenían menor movilidad entre factorías. El desarrollo de su carrera profesional parecía definirse principalmente por su estabilidad geográfica, pues la gran mayoría de ellos habían servido en la propia Factoría de Córdoba y tenían carrera profesional en la milicia de la región. Seguramente esta estabilidad les permitía posicionarse sobre otros empleados provenientes de otras factorías de la Nueva España que codiciaban los dos puestos más importantes a los que podía aspirar un cabo o un guarda.

Los empleados del resguardo, al igual que los empleados administradores, también realizaban algunos encargos y comisiones con los que buscaban hacer méritos para lograr un ascenso. Por ejemplo, José de Heria, teniente del jefe de resguardos, obtuvo su ascenso por muerte de su predecesor en 1802, por su experiencia y por los méritos que había conseguido como teniente de milicias durante la guerra con Inglaterra y por su colaboración en la formación del padrón de milicias.²⁷

3.3. Fieles y estanquilleros

Las dos últimas categorías de los empleados las ocupaban fieles y estanquilleros. Ninguna de las dos plazas tenía un sueldo fijo: los primeros recibían el correspondiente al 8% de sus ventas y los estanquilleros el 5%.²⁸

Estos dos empleos eran los cargos menos ambicionados, porque a diferencia de los guardas interinos, ellos no tenían posibilidad de ascenso. Por lo poco codiciados que resultaban, era difícil encontrar voluntarios para la distribución y administración de tabaco en las zonas retiradas de la traza urbana, así que la mayoría de los empleados eran personas de los mismos pueblos y ranchos donde estaban ubicados los fielatos y estanquillos. Otra característica era que la mayoría de ellos no dependía exclusivamente de ese trabajo, sino que tenían otras fuentes de ingresos, por lo que sus finanzas no se veían afectadas en caso de que las ventas fueran bajas. A pesar de que las ordenanzas desaprobaban que tuvieran negocios independientes

26. Michel Bertrand, *Grandeza y miseria del oficio. Los oficiales de la Real Hacienda de la Nueva España, siglos XVII y XVIII* (México: Fondo de Cultura Económica / El Colegio de Michoacán, Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos / Embajada de Francia / Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora / Centro de Investigaciones y Docencia Económicas, 2011) 192.

27. "Hojas de servicio", sf.

28. Fonseca y Urrutia 424.

a la Renta, seguramente fue permitido, al menos en la práctica, por la falta de empleados. Por ejemplo, Manuel Muñoz, vecino y administrador del fielato de San Antonio Huatusco, contaba con “competentes fincas y giro de comercio en tabaco, siembra y otras especias ubicadas en el mismo lugar.”²⁹

Por lo que se refiere a los estanquilleros, la mayoría de los empleados resultaban ser personas “abonadas”, con cargos en el cabildo de la villa o dueños de haciendas. Francisco Panado tenía casa propia y giro de comercio en la villa; José Jáuregui era alcalde ordinario y Manuel de la Torre, regidor. Muchos de ellos tenían haciendas y es posible que ahí se ubicaran estanquillos para la distribución del tabaco. Así ocurrió con Manuel de la Torre que era dueño de las haciendas “La Peñuela”, “La Defensa” y “San José de Gracia”. Hay que agregar que muchos de estos empleados también fueron fiadores principalmente de los factores de la villa, como Manuel Santos de Terán y Francisco Panado, ambos fiadores del factor Juan Arias.³⁰

Pero entonces, ¿por qué si los encargados de los fielatos y estanquillos ya tenían sus propios negocios, decidían también hacerse cargo de estos establecimientos? Las carreras que hacían los fieles y estanquilleros no eran como las que perseguían las otras dos categorías, que defendían celosamente sus años de experiencia y conocimientos: era una “carrera del honor” —como le ha llamado Rafael Escobedo— que se encontraba estrechamente relacionada con los privilegios que, como veremos más adelante, se les conferían a los empleados dependientes de la Real Hacienda. Sabemos de la importancia de la posición en la que un individuo se establecía dentro de los esquemas de honor propios de una sociedad organizada en torno a los conceptos de privilegio y estamento. Se ha querido reinterpretar muchas veces el ansia de enriquecimiento, no como un fin en sí mismo sino como un medio para alcanzar una posición social.³¹

En general, las carreras profesionales de todos los empleados encargados de la factoría de tabacos en Córdoba se basaron en los años de experiencia y en los méritos, los cuales les permitían ir ascendiendo en la escala administrativa y tener empleos de por vida, a diferencia de otros cargos administrativos como los alcaldes mayores, nombrados por quinquenios y los gobernadores provinciales, designados sin duración precisa y destituibles de su cargo en cualquier momento.³²

El sueldo, a pesar de que era muy variable entre los empleados, era fijo e indudablemente confería cierta seguridad. En su estudio de la Real Casa de Moneda, Felipe Castro Gutiérrez señala que en la ciudad de México 600 pesos anuales constituían un ingreso modesto, pero aun así superior al de la mayor parte de los habitantes de la capital del virreinato. Este salario permitía a los empleados tener

29. USBI, Xalapa, ANC, Protocolos, Microfilm 26, 1760-1775.

30. USBI, Xalapa, ANC, Protocolos, Microfilm 27, 1776-1790.

31. Rafael Escobedo Romero, “Finanzas, política y honor: los superintendentes y directores generales de la Renta del Tabaco durante la primera mitad del siglo XVIII”, *Obradoiro de Historia Moderna* 18 (2009): 263-280.

32. Bertrand 204.

un nivel de vida aceptable. Lo que significa que a nivel provincial recibir un sueldo equivalente o cercano a esa cantidad era muy favorable.³³

Es difícil reconocer el nivel de vida que obtenían los empleados de la región con los sueldos otorgados. Una manera de aproximarnos es observar las casas que habitaban, a través de diversos documentos notariales como testamentos, reconocimientos de deudas, fundaciones piadosas y ventas que han dejado pequeñas descripciones de las viviendas. Los empleados con mayores sueldos tenían casa propia en la villa de Córdoba, construidas de cal y canto y cubiertas de tejas, de uno o de dos pisos. Por ejemplo, don Domingo Llano, fiel de almacenes, poseía al menos dos casas, una en Córdoba y otra en Orizaba, seguramente porque desde 1766 había trabajado ahí como guarda y después como cabo. Una de las casas la compró por 675 pesos pero posteriormente la labró y se valuó en 3,838 pesos, mientras que la otra la adquirió por 1,400 pesos.³⁴ Los empleados de menor categoría también tenían casa en la villa. Salvo algunas excepciones, todas eran de cal y canto, pero construidas en espacios más modestos. Otros rentaban una casa para ellos y sus familias, como don Plácido de Vergara, guarda propietario, que rentaba una vivienda de Manuel de Segura, miembro del cabildo de la villa, y pagaba por ello un alquiler de ocho pesos mensuales.³⁵

El salario fijo que recibían los empleados de mayor jerarquía, tener un solar o casa y ejercer cargos, también les permitió fundar capellanías para asegurar la formación sacerdotal de sus hijos. Las capellanías consistían en dotaciones perpetuas de misas que se dirían a favor del alma del fundador. El que la instituía dejaba una renta con la cual se sostenía un capellán y frecuentemente se ordenaba teniendo como garantía esa entrada. A cambio, el capellán debía decir o mandar decir las misas dispuestas por el fundador.³⁶

La costumbre y expansión en toda la Nueva España de fundar una capellanía respondía a una cuestión de estatus, pues formaban parte de un estilo de vida de la clase dominante.³⁷ Para ejemplificar, don Domingo Llano y su esposa Josefa Macín, sobre dos de sus casas reconocían 1,000 pesos a favor de una capellanía que habían fundado para su hijo Miguel de Llano, que se encontraba estudiando en los Reales Pontificios Colegios de San Pedro y San Juan de Puebla.³⁸

33. Felipe Castro Gutiérrez, *Historia Social de la Real Casa de Moneda de México* (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2012) 124.

34. USBI, Xalapa, ANC, Protocolos, Microfilm 27, 1776-1790.

35. AGNM, México, Real Hacienda, Tabaco, Volumen 181.

36. Francisco J. Cervantes Bello, "Las capellanías en la Puebla de los Ángeles: Una apreciación a través de los censos, 1531-1620", *Cofradías, capellanías y obras pías en la América colonial*, coords. Pilar Martínez López-Cano y otros (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1998) 173.

37. Gisela Von Wobeser, "Las capellanías de misas: su función religiosa, social y económica en la Nueva España", *Cofradías, capellanías y obras pías en la América colonial*, coords. Pilar Martínez López-Cano y otros (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1998) 120.

38. USBI, Xalapa, ANC, Protocolos, Microfilm 27, 1776-1790.

Los empleados de la Renta también podían permitirse hacer préstamos. En una escritura de otorgamiento de poder, María de Acosta pidió a José Hernández de Cárdenas que en su nombre y representando su persona y la de sus hijos menores mandara a pedir con réditos los 1,049 pesos que su difunto marido, el factor Francisco Díaz, le había prestado a Leonardo Matheos.³⁹

Cabe señalar que los empleados de tabaco también obtenían recursos de trabajos externos, aunque, como ya se mencionó, esto estuviera prohibido por las reales ordenanzas. El Archivo Notarial de Córdoba está repleto de cartas de poder donde los empleados del tabaco mandaban a pedir que se cobrara en sus nombres y representando sus personas, oro, plata, mercaderías, esclavos, joyas, ganado y semillas que se les debieran. Lamentablemente, no se señala la razón por la cual se pide el cobro del dinero, sin embargo eso nos permite vislumbrar que varios de ellos tenían otros negocios. Un caso particular es el de don Francisco del Real, jefe de los resguardos de tabaco, que tenía una tienda de mercaderías.⁴⁰

4. Los privilegios de los empleados de la factoría de Córdoba en vida, enfermedad y muerte

El régimen de privilegio que gozaban las corporaciones del virreinato de la Nueva España fue reorientado por las reformas borbónicas hacia los nuevos intereses del Estado. Durante la segunda mitad del siglo XVIII la Real Hacienda dotó a sus empleados de un régimen de exenciones y privilegios con el fin de hacer más efectivas sus funciones a cambio de fidelidad y servicio al rey, “porque sólo el vasallo que servía al rey se hacía uno con el rey, contribuía a la majestad del soberano y de ese modo también participaba de las oportunidades que sólo a través del rey era posible obtener”.⁴¹

Los privilegios otorgados por la Corona fueron el imán de los nuevos administradores fiscales que buscaban su beneficio personal y el de sus familias a cambio de su lealtad y servicios.⁴² Veamos a continuación en qué consistía este régimen privilegiado que gozaron los empleados durante los años que sirvieron a la renta, al igual que durante su enfermedad y, finalmente, cuando morían.

Para establecer cuáles eran los privilegios que gozaban los empleados mientras prestaban sus servicios al rey, acudiré a la *Real ordenanza para el establecimiento é instruccion de intendentes de ejército y provincia en el reino de la Nueva-España* que entró en vigor el 4 de diciembre de 1786.⁴³ En primer lugar, la real ordenanza mandaba que todos los ministros y subalternos empleados en la dirección, administración y

39. USBI, Xalapa, ANC, Protocolos, Microfilm 27, 1776-1790.

40. USBI, Xalapa, ANC, Protocolos, Microfilm 27, 1776-1790.

41. Escobedo Romero, “Finanzas...” 280.

42. Rafael Escobedo Romero, “Los empleados de la Renta del Tabaco durante los siglos XVII y XVIII: el imán del privilegio”, *Hispania* LXVII.227 (2007): 1025-1040.

43. *Real ordenanza para el establecimiento é instruccion de intendentes de ejército y provincia en el reino de la Nueva-España* (Madrid: [s.e.] 1786).

resguardo de las reales rentas gozaran del fuero de Hacienda. Este fuero mandaba que los empleados involucrados en causas civiles y criminales provenientes de sus oficios o por motivo de ellos, fueran de jurisdicción exclusiva de los intendentes jueces privativos, inhibiéndose todos los demás tribunales.⁴⁴

Este privilegio que gozaban los dependientes de la renta, sin duda tenía una doble intención: por una parte, se buscaba incentivar a los empleados con este amparo y, por la otra, impedir, a partir de la exclusividad jurisdiccional, que el desempeño propio de los empleados de tabaco se prestara a controversias judiciales fuera del espacio controlado por la administración de la Real Hacienda, evitando así cualquier posible altercado que afectara los intereses del erario. Era una manera de cerrar el paso a poderes distintos (corregidores, alcaldes mayores, etc.) a los de los administradores hacendarios.⁴⁵

También se establecía que todos los empleados en la dirección, administración y resguardo de las rentas, estaban exentos de las cargas públicas y concejiles, lo que significaba que se desentendían de cualquier obligación militar y fiscal local que, como decía la ordenanza, los fuera a distraer de sus cargos.⁴⁶

Finalmente, la ordenanza mandaba que ni los jueces ordinarios ni otros algunos impidieran a los sujetos empleados en el resguardo de la Real Hacienda el uso de todas las armas ofensivas y defensivas que expresamente no les estuvieran prohibidas por especiales órdenes. Se mandaba que los intendentes supervisaran que los empleados no usaran puñales, rejonos ni navajas prohibidas por ser perjudiciales a la seguridad pública y que les advirtieran que no abusaran de las armas autorizadas haciendo gala y ostentación de ellas; su uso solamente sería para corregir a los que contravinieran, no para escandalizar al público.⁴⁷

La intención de la Real Hacienda era armar a los empleados de resguardos para controlar el contrabando, pero el privilegio de portar armas sin duda confirió un estatus social a los empleados de la renta que marcaban una clara diferencia con respecto al resto de la población.

Por la real orden del 9 de septiembre de 1769 se estableció que los empleados del tabaco estaban libres de la satisfacción del derecho de la media anata, con excepción del director y contador general de la Renta.⁴⁸ La media anata era el impuesto que se pagaba al recibir un empleo, lo que suponía la entrega de la mitad del sueldo o renta de un año.⁴⁹

44. El intendente de provincia era juez privativo, a él le correspondía perseguir a los infractores de los monopolios (pólvora, naipes, tabaco) y enjuiciarlos en primera instancia. Luis Jáuregui, *La Real Hacienda de Nueva España. Su administración en la época de los intendentes, 1786-1821* (México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1999) 116-117. *Real ordenanza* 102.

45. Escobedo Romero, "Los empleados..." 1029.

46. *Real ordenanza* 106.

47. *Real ordenanza* 107.

48. Fonseca y Urrutia 394.

49. Joaquín Maniau, *Compendio de la historia de la Real Hacienda de Nueva España* (México: Universidad Nacional Autónoma de México/ Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1995) 23-24.

Otro tipo de privilegios surgidos como parte de este nuevo sistema de administración, basado en una política paternalista de protección y bienestar a los súbditos, fueron los que gozaban los viejos empleados que por razón de enfermedad o vejez quedaban “inutilizados para el servicio” con la opción a la jubilación. Como lo explica Guillermina Martínez Casado, este tipo de jubilaciones o retiros (vocablos utilizados indistintamente durante el siglo XVI y XVII) anteriormente estaban reservados al clero, a los altos cargos de justicia y principalmente a la milicia, pero solo en el siglo XVIII se extendió a los dependientes de la Real Hacienda y fue cuando la voz “jubilación” se generalizó para referirse a los segundos y “retiro” para los primeros.⁵⁰

A partir de algunas solicitudes de jubilaciones de los empleados de la factoría de Córdoba, se sabe que el procedimiento que se seguía consistía en solicitar al factor —como jefe inmediato— que enviara a la Dirección General una petición de jubilación para que, certificada la inutilidad del empleado por un médico aprobado, se extendiera dicha petición al rey para que la dictaminara. Este privilegio únicamente podía ser concedido por el rey a sus súbditos, ni siquiera el mismo virrey podía otorgarlo.⁵¹

Para certificar las enfermedades de los empleados, generalmente se acudía a los médicos de las instituciones hospitalarias de la villa donde normalmente eran atendidos. En Córdoba había tres hospitales: el de San Roque, fundado en 1730, atendido por religiosos de la orden de San Hipólito; otro era el de mujeres y el tercero era uno provisional o “lazareto”, ubicado a las afueras y que se dedicaba a atender a los enfermos de fiebre que provenían de otros lugares.⁵² Sin embargo, en algunas ocasiones también se pedía la certificación de médicos de otras instituciones aledañas a la villa a donde los empleados solían acudir. Entre los médicos a los que recurrían los empleados estaban Blas Serrano, Eusebio Figueroa y Pedro Núñez, que habitaban en Córdoba; de Orizaba estaba Francisco Puy y Ochoa y José Lagunas; y de la ciudad de México, Antonio Serrano y José Morales.

Es preciso señalar que mientras llegaba el dictamen de jubilación a los empleados que se encontraban en estado grave o en completa inutilidad, se les otorgaba una compensación monetaria. Por ejemplo, en 1808 Eusebio Figueroa, prior del convento hospital de la villa y cirujano aprobado por el tribunal del protomedicato de la Nueva España, certificó que don Antonio Bustos, guarda de la Factoría cordobesa desde 1787, padecía de un dolor de cabeza, expulsión de sangre por la boca, “irritabilidad en la entraña del hígado”, escalofríos nocturnos y agudos

50. Guillermina Martínez Casado de Fuschini Mejía, “Jubilaciones y retiros en el Río de la Plata”, *Memoria del X Congreso del Instituto Internacional de Historia del Derecho Indiano*, t. 1, comp. Instituto Internacional de Historia del Derecho Indiano (México: Escuela Libre de Derecho / Universidad Nacional Autónoma de México, 1995) 856.

51. Castro Gutiérrez 175.

52. Adriana Naveda Chávez-Hita, “La villa de Córdoba a fines de la colonia”, *Sotavento. Revista de Historia Sociedad y Cultura* 3 (1998): 17.

dolores en todo el cuerpo provocados por varios golpes y caídas del caballo; por tanto, le fue otorgado un peso diario mientras se resolvía su jubilación.⁵³

También estaban los empleados que por enfermedad acudían al “auxilio y piedad” del rey para que se les concediese una licencia para curarse, donde se especificaban los meses que estarían fuera de servicio —aunque era común que se pidieran prórrogas— y el lugar a donde irían a curarse, generalmente México o Puebla, pues argumentaban que “la temperatura extremosa” de la villa de Córdoba no era buena para la salud. Cabe señalar que algunas veces la licencia se concedía con la totalidad del sueldo.

El oficial mayor Juan Miguel de Arteaga pidió en 1801 una licencia de cuatro meses. Argumentaba que desde ocho años atrás había desempeñado sus funciones con falta de visión, solo con el auxilio de unos anteojos, pero que sus molestias habían aumentado recientemente. Arteaga mencionaba que debido a que “los males de los ojos eran tan delicados” quería acudir a México “con un sujeto que en las enfermedades de los ojos había hecho curaciones prodigiosas”. El factor remitió la petición a la Dirección General, solicitando que en caso de que se otorgara la licencia se le permitiera la facultad de nombrar un escribiente con la dotación de un peso diario, pues se encontraba recibiendo la cosecha de tabaco y liquidación de las facturas.⁵⁴ En este caso, también se requirió el informe de dos médicos de México, Antonio Serrano y José Morales, ambos cirujanos de la Real Armada y catedráticos de cirugía del Real Hospital de Naturales.

Después de tres meses, la licencia le fue conferida a Miguel de Arteaga. Cumplido el plazo que pidió para su recuperación, solicitó una prórroga de seis meses para asentarse en Veracruz o Xalapa mientras terminaba de curarse. Como lo constataban sus médicos, el clima de Córdoba no era benigno para su salud.

Los malestares más comunes entre los empleados estaban asociados a las actividades laborales que realizaban, como eran la pérdida de la vista y problemas que acarrearán la costumbre de montar a caballo.⁵⁵ Otro de los malestares más recurrentes entre los empleados del resguardo era “las fatigas de las rondas” que por la edad ya no podían cumplir. Entre ellos estaban José Rivera, Antonio Rosas, Francisco Natole y Carlos Velasco, todos guardas de la Factoría de Córdoba.⁵⁶ Los privilegios que gozaban los empleados del Real Estanco no solamente les eran otorgados durante sus años de servicio o en enfermedad, sino también cuando morían pues dichos privilegios eran transferidos a sus familias a través de las pensiones.

53. AGNM, México, Alcabalas, Vol. 267, Expediente 13.

54. “El oficial mayor de la contaduría de la Factoría de Córdoba don Juan Miguel de Arteaga sobre licencia para venir a México a curarse”, 1801. AGNM, México, Real Hacienda, Tabaco, Vol. 102.

55. Las conclusiones a las que se llegó se derivan de 13 expedientes analizados ubicados en diferentes ramos del AGNM sobre licencias para curarse.

56. “Dependientes del resguardo de la Renta del Tabaco que se hallan inutilizados para el servicio”, 1799. AGNM, México, Real Hacienda, Tabaco, Vol. 82.

En 1775 se estableció en la Nueva España el Montepío de Ministros, dedicado a los funcionarios de alta jerarquía, y en 1784 el Montepío de Oficinas, para los empleados de rango medio.⁵⁷ Los ministros encargados de la Dirección General del Tabaco gozaban de la protección del primero, mientras que el resto de los empleados de las fábricas y factorías de la Renta, tales como la de Córdoba, estuvieron incluidos en el segundo. Ambas instituciones tenían por objetivo proteger a las viudas e hijos que, a la muerte del funcionario, quedaban “desamparados”.

El Montepío de Oficinas estuvo regulado por el *Reglamento para el Monte-Pío de Viudas y Huérfanos de los Empleados en las Escribanías de Cámara de Reales Audiencias y en otras Reales Oficinas dentro y fuera de la Capital de México*, aprobado en 1784.⁵⁸ El presupuesto del Montepío era sufragado por los propios empleados y provenía de cuatro “mesadas” (el equivalente a cuatro meses de sueldo) que pagaban al tomar la posesión de un cargo o cuando eran promovidos y de una contribución mensual de ocho maravedís por peso, deducida de sus salarios mensuales.

De acuerdo con el reglamento, los beneficiarios eran las viudas y los hijos, a los cuales se les otorgaba la cuarta parte del sueldo que gozaban sus maridos en la plaza que habían servido. A falta de viuda e hijos, la madre del empleado también podía exigir la pensión. Dicha pensión sería conferida a la viuda o madre hasta su muerte, a los hijos varones hasta los veinticinco años y a las hijas hasta que tomaran estado de casadas o religiosas.

Un caso particular fue la solicitud de pensión de María Tomasa Acosta, viuda de don Francisco Díaz, factor de la renta del tabaco en Córdoba, que pedía se le confiriera una pensión, ya que su marido había fallecido antes del establecimiento del Montepío de Oficinas, dejando “en desamparo y pobreza” a ocho hijos. La solicitud fue aprobada y en ella se concedía un peso diario. Tras muerte de María Tomasa Acosta, sus hijas solteras presentaron una nueva petición, acompañada por un informe del Director de la Renta, don Silvestre Díaz de la Vega: “ha resultado que las dos hijas doncellas que subscriben el adjunto memorial han quedado reducidas a lastimosa orfandad y la mayor paralítica incapaz de solicitar el sustento”.⁵⁹

Las peticiones de los beneficiarios tendían a ser conmovedoras; se describía la miseria en la que se encontraban, los años de fiel y honesto servicio de sus parientes y finalmente se agregaba una apelación a la piedad del rey. Una petición muy característica fue la del protector de las hijas de don Francisco Díaz quien escribía lo siguiente:

Estoy bien seguro de que en la inagotable piedad de Soberano encontrara la suplica humilde de estas pobres desgraciadas toda la acogida de un padre que ama tiernamente a sus vasallos y se

57. Dewitt S. Chandler, *Social Assistance and Bureaucratic Politics: The Montepíos of Colonial México, 1767-1821* (Albuquerque: University of New Mexico, 1991) 239.

58. *Reglamento para el Monte-Pío de viudas y huérfanos de los empleados en las Escribanías de Cámara de las Reales Audiencias y en otras Reales Oficinas dentro y fuera de la Capital México* (México: Imprenta de D. Felipe de Zúñiga Ontiveros, 1784).

59. AGNM, México, Correspondencia de virreyes, Vol. 86, ff. 270-271.

devela en proporcionarles su bien y felicidad... pidiendo por mi parte que vuestra excelencia se sirva de cuenta de su Majestad dispensarle su apoyo a fin de que se digne conceder a estas pobres hijas huérfanas de un sujeto que murió en su real servicio y fue exacto y fiel en su desempeño, los consuelos y el sustento que necesitan sacándolas del infeliz estado de la mendicidad [...].⁶⁰

El reglamento también tenía restricciones, es decir, las pensiones se suspendían en los casos en el que la madre e hijos vivieran fuera de los dominios de España, o bien, cuando los empleados que se casaran a partir de expedido el reglamento no dieran aviso a sus respectivos jefes, mismos que tenían que dar cuenta al Montepío para conceder su licencia. A Ana María Rodríguez, viuda de don Rodrigo Antonio de la Vega, escribano de la Renta de la Factoría de Córdoba, le fue rechazada su solicitud de pensión debido a que el difunto había celebrado su matrimonio cuatro meses veintitrés días antes de que el Montepío le concediera.

Este régimen de privilegios y exenciones al que estaban sujetos los empleados dependientes de la Real Renta les confirió un ascenso social sobre la masa no privilegiada. Lo más importante de los privilegios era verse libres de las numerosas obligaciones fiscales y militares, estar refugiados en un tribunal privativo y tener auxilio y asistencia para ellos y sus familias. De este modo, el Estado aseguraba — en la medida de lo posible— una oferta constante de empleo y fidelidad.

Conclusiones

A mediados del siglo XVIII la Corona española se empeñó en ejercer mayor control sobre el sistema monárquico e imperial tradicional heredado de los Habsburgo mediante el nombramiento de administradores profesionales. El ideal era remplazar a americanos de posiciones de influencia para asignarlas a un nuevo grupo. Por lo que se refiere a la administración del Real Estanco del Tabaco, muchos peninsulares llenaron las oficinas centrales de la Nueva España. No obstante, en los cuadros medianos y bajos de las provincias del virreinato predominaron personas oriundas de cada región, con excepción de los cargos más importantes que estuvieron administrados por peninsulares.

Los empleados de la Real Factoría de Tabaco de Córdoba fueron parte de este proceso de profesionalización. Se dictaron ordenanzas que detallaban las obligaciones que debían cumplir los empleados, apareció un sistema de promoción que permitió a los trabajadores con mayores méritos y capacidades obtener derecho vitalicio a un trabajo, sueldos fijos con una modesta seguridad económica, y obtener privilegios para ellos y sus familias. A pesar de que se buscó profesionalizar a toda costa la nueva administración, es claro que aún había tradiciones antiguas como la obtención de cargos por herencia.

Aunque los empleados de la Factoría de Tabaco de Córdoba constituyeron un grupo importante y con ciertos privilegios en la región, no todos pertenecían ple-

60. AGNM, México, Correspondencia de virreyes, Vol. 86, ff. 270-271.

namente al mundo de las élites dirigentes. Sus posibilidades materiales para vivir ostentadamente eran generalmente limitadas. Prueba de ello, eran los negocios que tenían que atender fuera de la factoría para poder incrementar sus ganancias, o la situación de sus mujeres e hijos después de que los empleados fallecían. No obstante, los privilegios que obtenían cuando ingresaban a la administración fueron un verdadero imán que les confirió cierto prestigio social.

Finalmente, estamos frente a una administración que pretendía modernizarse a partir de la profesionalización de los empleados, pero que a su vez estaba bajo un sistema de privilegios característico del Antiguo Régimen que buscaba estimular el servicio en la Renta mediante compensaciones. Al parecer, la Corona española no pretendió eliminar el privilegio, sino reorientarlo para mayor beneficio del Estado.

Fuentes

Manuscritos

Archivo General de Indias, Sevilla (AGI)

Archivo General de la Nación, México (AGNM)

Archivo Municipal de Córdoba, Córdoba (AMC)

Universidad Veracruzana, Unidad de Servicios Bibliotecarios y de Información, Xalapa (USBI)

Archivo Notarial de Córdoba (ANC)

Impresos

Real ordenanza para el establecimiento é instruccion de intendentes de ejército y provincia en el reino de la Nueva-España. Madrid: [s.e.] 1786.

Reglamento para el Monte-Pío de viudas y huérfanos de los empleados en las Escribanías de Cámara de las Reales Audiencias y en otras Reales Oficinas dentro y fuera de la Capital México. México: Imprenta de D. Felipe de Zúñiga Ontiveros, 1784.

Bibliografía

Bertrand, Michel. *Grandeza y miseria del oficio. Los oficiales de la Real Hacienda de la Nueva España, siglos XVII y XVIII.* México: Fondo de Cultura Económica / El Colegio de Michoacán, Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos / Embajada de Francia / Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora / Centro de Investigaciones y Docencia Económicas, 2011.

Castro Gutiérrez, Felipe. *Historia Social de la Real Casa de Moneda de México.* México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Históricas, 2012.

- Cervantes Bello, Francisco J. "Las capellanías en la Puebla de los Ángeles: Una apreciación a través de los censos, 1531-1620". *Cofradías, capellanías y obras pías en la América colonial*. Coords. Pilar Martínez López-Cano y otros. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1998.
- Céspedes del Castillo, Guillermo. *El Tabaco en Nueva España*. Madrid: Real Academia de la Historia, 1992.
- Chandler, Dewitt S. *Social Assistance and Bureaucratic Politics: The Montepíos of Colonial México, 1767-1821*. Albuquerque: University of New Mexico, 1991.
- Deans-Smith, Susan. *Bureaucrats, Planters and Workers. The Making of the Tobacco Monopoly in Bourbon Mexico*. Texas: University of Texas Press, 1992.
- Díaz Hernández, Magdalena. "Contrabandistas tabaqueros en la región de Veracruz (1765-1807). El sistema alternativo al Estanco del Tabaco". *Chronica Nova* 34 (2008): 199-217.
- Escobedo Romero, Rafael. "Finanzas, política y honor: los superintendentes y directores generales de la Renta del Tabaco durante la primera mitad del siglo XVIII". *Obradoiro de Historia Moderna* 18 (2009): 263-280.
- _____. "Los empleados de la Renta del Tabaco durante los siglos XVII y XVIII: el imán del privilegio". *Hispania* LXVII.227 (2007): 1025-1040.
- _____. "De subarrendatarios a administradores provinciales: una aproximación a la burocratización de la Renta del Tabaco durante la primera mitad del siglo XVIII". *Cuadernos dieciochistas* 10 (2009): 149-165.
- Fonseca, Fabián de y Carlos de Urrutia. *Historia general de Real Hacienda*. Tomo 6. México: Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1978.
- Guerrero Orozco, Omar. *Las raíces borbónicas del Estado mexicano*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1994.
- Hamnett, Brian R. "Absolutismo ilustrado y crisis multidimensional en el período colonial tardío, 1760-1808". *Interpretaciones del siglo XVIII mexicano. El impacto de las reformas borbónicas*. Coord. Josefina Zoraida Vázquez. México: Nueva Imagen, 1992.
- Jáuregui, Luis. *La Real Hacienda de Nueva España. Su administración en la época de los intendentes, 1786-1821*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1999.
- Maniau, Joaquín. *Compendio de la historia de la Real Hacienda de Nueva España*. México: Universidad Nacional Autónoma de México / Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1995.
- McWatters, David Lorne. "The Royal Tobacco Monopoly in Bourbon México, 1764-1810". History thesis Ph. D., University of Florida, 1979.
- Martínez Casado de Fuschini Mejía, Guillermina. "Jubilaciones y retiros en el Río de la Plata". *Memoria del X Congreso del Instituto Internacional de Historia del Derecho Indiano*. Tomo 1. Comp. Instituto Internacional de Historia del Derecho Indiano. México: Escuela Libre de Derecho / Universidad Nacional Autónoma de México, 1995.

- Moreno Coello, Georgina. “Alcaldes mayores y subdelegados frente a la siembra clandestina del tabaco: Papantla, 1765-1806”. *América Latina en la Historia Económica* 3 (2012): 206-234.
- Naveda Chávez-Hita, Adriana. “La villa de Córdoba a fines de la colonia”. *Sotavento. Revista de Historia Sociedad y Cultura* 3 (1998): 13-23.
- _____. “El impacto económico y social del monopolio del tabaco en Córdoba, 1765-1798”. *Ulúa. Revista de Historia, Sociedad y Cultura* 13 (2009): 23-47.
- Suárez Argüello, Clara Elena. “De mercado libre a monopolio estatal: la producción tabacalera en Nueva España, 1760-1800”. *Camino y mercados de México*. Coords. Janet Long Towell y Amalia Attolini Lecón. México: Universidad Nacional Autónoma de México / Instituto Nacional de Antropología e Historia, 2010.
- Wobeser, Gisela Von. “Las capellanías de misas: su función religiosa, social y económica en la Nueva España”. *Cofradías, capellanías y obras pías en la América colonial*. Coords. Pilar Martínez López-Cano y otros. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1998.