

Vida y luchas de los obreros de la fábrica textil de San José de Suaita

*Everyday Life and Struggles of the Workers of
the Textile Factory in San José de Suaita*

PIERRE RAYMOND*

Pontificia Universidad Javeriana

Bogotá, Colombia

* praymond777@yahoo.ca - www.pierrerraymond.net

Artículo de investigación.

Recepción: 19 de febrero de 2009. Aprobación: 15 de abril de 2009.

RESUMEN

[284]

Este artículo retrata aspectos de la vida obrera en el marco de un original proyecto agroindustrial, principalmente textil, iniciado en 1907 en Santander por hacendados ilustrados con financiación extranjera. Su aislamiento y las condiciones de la época obstaculizaron este proyecto, entre otras cosas, en cuanto a consecución de mano de obra calificada. Los obreros rasos se reclutaron en los campos aledaños a la fábrica, constituyéndose así un conjunto de obreros-campesinos entre los cuales predominaron las mujeres. Los horarios de trabajo se amoldaron a la voluntad de los trabajadores de atender a sus parcelas. Las huelgas, numerosas, fueron inicialmente espontáneas, como también otras manifestaciones de inconformidad, para sorpresa de los patronos que pensaban disponer de una mano de obra dócil, especialmente en cuanto a la femenina. Más adelante, se organizó un sindicato obrero, en oposición al sindicato patronal que los directivos pretendieron organizar. Se describe especialmente la huelga de 1947; con sus tres meses de duración, fue una de las más largas de la historia de Colombia. A pesar de unos aspectos menos exitosos, su principal logro fue la fundación de un poblado independiente de la hacienda donde todavía se encontraba ubicado. Después de 1947, el sindicato perdió fuerzas a medida que la empresa decaía, hasta su cierre en 1981. La liquidación de los trabajadores fue un vergonzoso modelo de incumplimiento de las leyes laborales.

Palabras clave: clase obrera, huelga, industria textil, sindicatos, San José de Suaita.

ABSTRACT

This article depicts aspects of workers' lives in a context of a textile agroindustrial project initiated in 1907 in the department of Santander by local hacendados with foreign capital. The area isolation and the local conditions at that time became some of the obstacles for the project when it came to find a qualified labor force. The lower level workers were recruited in the fields surrounding the factory, constituting a primarily female peasant workforce. The working hours were molded to fit the workers' need to work in their land. The numerous strikes and other manifestations of dissatisfaction were at first spontaneous, and surprised the owners, who thought they had recruited a docile workforce, particularly because its gender balance and prevailing views about women. Later on, a Workers' Union was organized to counter the union which the owners and factory leaders sought to create. The strike of 1947 is described in particular detail. It was one of the longest in Colombian history, lasting three months. Despite certain less successful aspects, the strike's primary achievement was the founding of a town independent of the hacienda. After 1947, the union lost strength as the factory declined, up until its closing in 1981. The dismissal of the workers was a shameful instance of broken labor laws.

Keywords: Working Class, Strike, Textile Industry, Labor Unions, San José de Suaita.

A PRINCIPIOS DEL SIGLO pasado, Colombia era un país esencialmente rural. Pero algunos colombianos de la élite económica y política soñaban con hacer entrar el país en la era industrial. Unos de estos precursores eran hacendados deseosos de salir del rentismo terrateniente y aprovechar su riqueza territorial para desarrollar proyectos agroindustriales.

Los hermanos Caballero Barrera eran de este corte.¹ Después de aventurarse en el comercio de exportación, decidieron fundar en 1907, en su hacienda de San José del municipio de Suaita, Santander, un ambicioso proyecto agroindustrial. En un primer tiempo (1907-1912) se trataba de un pequeño ingenio azucarero, una chocolatería y una destilería. Más adelante, gracias a una financiación aportada por bancos belgas y franceses, la empresa se volvió esencialmente una fábrica textil, bajo el nombre de Sociedad Industrial Franco Belga (1912-1944). Al inicio de esta fase de su historia, la sociedad se encontró confrontada a una crisis financiera que la condujo a un conflicto entre los banqueros europeos y los fundadores colombianos. Estos últimos resultaron excluidos de la administración de la Sociedad en 1918. Después de unos años de letargo, un director general de empuje, Christian du Rivau, tomó las riendas de la alicaída empresa; intentó superar el atraso tecnológico que sufría y, simultáneamente, se propuso liquidarla para dejarla totalmente en manos de los franco-belgas. La encarnizada resistencia de Lucas Caballero a este despojo condujo a un fallo de la Superintendencia de Sociedades Anónimas que devolvió, en 1944, el dominio de la empresa a la familia Caballero; se conoció entonces y hasta 1981 como la Sociedad de Hilados y Tejidos de San José de Suaita S. A. En el período que se extiende de 1944 a 1981 la empresa sufrió una paulatina decadencia, mientras la rama de la familia Caballero allegada a Alfonso López Michelsen, casado con una de las hijas de los fundadores, tomaba una influencia cada vez mayor en la conducta de la empresa. La historia de los aspectos agrícolas, industriales y políticos de esta aventura empresarial se relataron en varios escritos.²

[285]

1. El más conocido de ellos es Lucas Caballero. Había sido general de los ejércitos liberales durante la Guerra de los Mil Días; fue uno de los firmantes de la paz del Wisconsin. Antes de dedicarse al proyecto agroindustrial al que nos referimos, había fungido como ministro de hacienda del general Reyes. Más adelante, tuvo otras altas funciones públicas.
2. Pierre Raymond, "De la utopía a la agonía, historia del fracaso de una inversión industrial pionera en Santander (1907-1980)", *Empresas y empresarios en la historia de Colombia*, comp. Carlos Dávila L. de Guevara (Bogotá: Norma,

[286]

Las condiciones prevalecientes entonces en el país no eran favorables a este tipo de proyecto. Las vías de comunicación eran malas; el sistema bancario, incipiente; el mercado interno, muy limitado, y la mano de obra, de difícil consecución: la población urbana era muy reducida y la mayor parte de los habitantes del campo se encontraba atada a las haciendas como peones, o poco deseosa de abandonar la parcela, en el caso de los campesinos independientes.

En estas condiciones, fue difícil para los fundadores de las industrias de San José conseguir la mano de obra que necesitaban para llevar a cabo su proyecto. La población local no daba abasto para las obras de construcción de las fábricas, haciéndose necesario mandar reclutadores en el altiplano cundiboyacense y pagar al “dueño de la cuadrilla”, además de su propio sueldo (14 pesos para el obrero raso, con tres comidas y guarapo a voluntad), un peso por día y por peón aportado.³ Estos trabajadores no eran muy constantes: se trataba de campesinos que no aspiraban a un ingreso regular sino a una oportunidad para acumular algo de dinero, y que, apenas logrado este propósito, volvían a sus parcelas para invertir este ahorro en su finca u hogar.

La mencionada deficiencia del sistema bancario así como los problemas de financiación que aquejaban al proyecto, condujo a situaciones de crisis. En varias oportunidades, la sociedad careció de los fondos que requería el pago de la nómina, lo cual fue causal de conflictos con los obreros de la

2003); Pierre Raymond, “La epopeya de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita”, *Boletín Cultural y Bibliográfico* 71-72 (2006); Pierre Raymond, *Mucha tela que cortar. La saga de una fábrica textil y de la pugna de las familias Caballero y López por su control* (Bogotá: Planeta, 2008). La investigación realizada sobre las fábricas de San José de Suaita se desarrolló entre 1999 y 2007, con la colaboración de Elisabeth Mesa (Fundación San Cipriano, quien apoyó la consulta de los archivos de la fábrica); Claudia Avendaño, Sylvia Rodríguez y Ana María Torres (Universidad de los Andes, con el concurso de Carlos Dávila), y de Angélica y Rafael Díaz (Universidad Industrial de Santander, en la cual el proyecto gozó del apoyo de Amado Guerrero, quien facilitó igualmente unos documentos y las transcripciones de entrevistas a ex trabajadores de la fábrica, realizadas en 1996). Colaboraron también a la recopilación documental en Bogotá Sylvia Rodríguez, Tatiana Vivas y Andrea Velasco.

3. Archivo de la Fábrica (AF), San José de Suaita, 31 de octubre de 1912. Este archivo se encuentra actualmente en el Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita, ubicado en el corregimiento de San José del municipio de Suaita (Santander).

construcción. Se tiene conocimiento de un enfrentamiento ocurrido en 1914 gracias al relato realizado por un administrador:

En ese entonces, las cosas llegaron al punto que los peones (...) se negaron a trabajar y se pusieron amenazantes, porque hace ya varias semanas no recibían su sueldo y se ubicaban en círculo alrededor de la casita de [los jefes de obras] negándose a despejar este sitio. Mientras tanto, la sociedad tenía que alimentarlos. Debido a su actitud amenazante, tuvimos que recurrir a expensas de la sociedad a las autoridades Municipales de Santa Ana⁴ para proteger a dichos jefes de obras.⁵

[287]

Una vez terminadas las obras de construcción de las fábricas, surgió el problema de la consecución de técnicos versados en la actividad textil, lo cual hizo “necesario traer técnicos extranjeros para tejidos”.⁶ En cuanto a los operarios, se menciona en 1916 “la enorme dificultad que hay para la consecución de tejedores expertos”.⁷ En las hilanderías predominaban las mujeres reclutadas localmente. Se trataba de “niñas de doce a dieciséis años”,⁸ las cuales “cuestan más barato y son más disciplinadas”.⁹

Los primeros movimientos de huelga de obreros de las fábricas se presentaron en 1916. Los trabajadores se quejaban de los sistemas de pago, que comparaban con los de Samacá,¹⁰ los cuales estimaban más favorables.

A semejanza de los obreros de la construcción, los de las fábricas se caracterizaban por su inestabilidad. Para contrarrestar este inconveniente, se construyeron “casas destinadas a hostelerías y esto ha determinado un movimiento de población y una corriente de inmigrantes a San José”,¹¹ y se incentivó la instalación de personas en las tierras de la hacienda, pero con la condición de que se comprometiesen a trabajar en la fábrica. Se consideró también que más valía reclutar y formar personal entre los habitantes del municipio, “porque el obrero de la región es seguro, no así el extraño,

4. Municipio vecino de Suaita.

5. AF, San José de Suaita, 4 de octubre de 1915.

6. AF, San José de Suaita, 16 de julio de 1915.

7. AF, San José de Suaita, 26 de mayo de 1916.

8. AF, San José de Suaita, 16 de julio de 1915.

9. AF, San José de Suaita, 15 de octubre de 1915.

10. Samacá era otra de las fábricas textiles de importancia de esta época. Ubicada en el municipio de mismo nombre en Boyacá, fue una constante rival y competidora de la Sociedad de San José de Suaita.

11. AF, San José de Suaita, 6 de agosto de 1915.

quien el día menos pensado se retira”.¹² Así se fue conformando poco a poco alrededor de la fábrica una comunidad familiarizada con los oficios textiles, y entre la cual se podía extraer y devolver mano de obra al vaivén de las fluctuaciones de la actividad económica. En estas condiciones, la empresa controlaba a su personal tanto en la fábrica como en el poblado, que poco a poco se fue conformando al lado de la empresa, haciéndose así omnipresente en la vida de los trabajadores, entrometida en sus vidas tanto laborales como privadas.

Son pocas las referencias a las remuneraciones del personal. Un documento de abril de 1918 permite establecer que un aseador devengaba 12 pesos mensuales; un empleado de contabilidad ganaba 80 pesos; el administrador delegado por los banqueros y los hermanos Caballero recibía honorarios de 250 pesos. La escala de las remuneraciones se extendía entonces de 1 a 21, aproximadamente.

Una vez bajo el dominio de los banqueros belgas y franceses, la nueva administración de la Sociedad afirmó inicialmente tener la intención de deshacerse de las antiguas modalidades de producción, a saber, la aparcería y la compañía,¹³ y que “los terrenos de propiedad de esta Sociedad sean cultivados por ella directamente”.¹⁴ Paradójicamente, este aparente intento de desarrollar relaciones capitalistas de producción proponía valerse del tradicional peonaje: “Si los cultivadores de hoy quisieran trabajar como peones de la Sociedad, les daremos pequeñas extensiones de terreno para que hagan sus sementeras propias, pero con la obligación de trabajar en los cultivos de la Sociedad *por lo menos quince días al mes*. Si esto no les satisficiera, dispondremos que salgan de los terrenos”.¹⁵ Para colmo, eran condiciones mucho más duras que las que se registraron en el estudio de la situación de los vivientes en las haciendas del vecino pueblo de Charalá.¹⁶ Se optó por recurrir a la aparcería para el cultivo del algodón, repartiéndose la cosecha de la manera siguiente: dos tercios le correspondían a la hacienda-fábrica y

12. AF, San José de Suaita, 29 de mayo de 1916.

13. Ver, sobre la aparcería y la compañía en las haciendas santandereanas, Pierre Raymond, *Hacienda tradicional y aparcería* (Bucaramanga: Ediciones de la Universidad Industrial de Santander, 1997) 71-84.

14. AF, San José de Suaita, 17 de octubre de 1918.

15. AF, San José de Suaita, agosto de 1918, énfasis nuestro.

16. Raymond, *Hacienda tradicional* 81.

un tercio a los aparceros, los cuales “deben vender [a la Sociedad] la parte de la cosecha que a ellos corresponde”.¹⁷

Los trabajadores eran considerados dóciles: “el personal indígena¹⁸ de nuestras fábricas y especialmente nuestros pequeños jefes están muy apagados a nosotros y llevan el celo y la dedicación a un punto que le parecería inconcebible”.¹⁹ En este contexto, las mujeres eran especialmente apreciadas por ser “más disciplinadas”.²⁰

A la larga, la apreciación sobre la docilidad del personal resultó equivocada. El tal “personal indígena” empezó a chocar con la concepción europea de la disciplina laboral y a sufrir el contraste entre la lujosa vida de la Casa de Administración y los escasos sueldos que le correspondía. Además, la historia mostraría que las mujeres resultaron más reivindicativas y combativas que los hombres. El impetuoso orgullo de los santandereanos no se iba a dejar amedrentar por el autoritarismo de extranjeros y bogotanos. Un ex obrero manifestó que si algunos trabajadores que habían cometido faltas no se despedían, esto se debía al “miedo a las venganzas”.²¹ Una carta crítica a un empleado por no atreverse a “mandar enérgicamente (...), por temer a las represalias”, lo cual “echa a tierra todo concepto de autoridad”.²²

Sin embargo, los directivos aspiraban a que su personal le obedeciera sin discusión, lo que un entrevistado describió como “el régimen dictatorial de los extranjeros”.²³ Una reconversión a un empleado es reveladora de este estilo de mando: “La Gerencia nunca ha considerado o aceptado observaciones (...) por parte de sus empleados, *ya que considera que no les corresponde nada más que acatar sus disposiciones y amoldarse a ellas*”.²⁴ Observó un entrevistado que el último director general francés se comportaba como “señor y amo de la empresa (...). Venía con la costumbre de pegarle a la gente,

[289]

17. AF, San José de Suaita, 22 de noviembre de 1937.

18. El original francés dice: “le personnel indigène”, lo cual no significa propiamente que se trate de “indios” sino que son “lugareños”; este término se utilizaba mucho en la jerga colonial para designar a la población local. Sería más correcto traducir “personnel indigène” por “personal autóctono”, pero se ha querido conservar la consonancia de la expresión francesa.

19. AF, San José de Suaita, 22 de noviembre de 1922.

20. AF, San José de Suaita, 15 de octubre de 1922.

21. Entrevista, 1999.

22. AF, San José de Suaita, 26 de agosto de 1943.

23. Entrevista, 2000.

24. AF, San José de Suaita, 26 de agosto de 1943, énfasis nuestro.

pero aquí tuvo que saber que esto podía costarle la vida. Aquí se educó. (...) Le advirtieron: no se le vaya ocurrir hacer tal cosa, porque le puede costar la vida”. Así fuera jefe, tenía que tranzar “con el pueblo santandereano, que es rebelde, que carga cuchillo o revolver. El santandereano no es sumiso. Du Rivau tenía que tenerle respeto”.²⁵

[290]

El tipo de relaciones prevaleciente en la Sociedad Industrial Franco Belga distaba entonces mucho de las que existían en Antioquia, donde, tal como lo indica Alberto Mayor Mora, los empresarios llevaron a sus fábricas “un conjunto de valores igualitarios y relaciones interpersonales íntimas (...). El igualitarismo social, la ausencia de prejuicios frente al trabajo directo, el trabajo hombro a hombro del patrón con los trabajadores, en fin, la profusión de relaciones profundas entre unos y otros, heredadas de la minería, del comercio y de la agricultura” caracterizan al empresario antioqueño.²⁶

Reinaba entonces un ambiente desagradable en la Sociedad Industrial Franco Belga. Los archivos de San José están atiborrados de amonestaciones y multas, principalmente por ausencias y retrasos, pero también por desplazarse sin autorización, por “estarse en los excusados por un tiempo excesivo”,²⁷ por producción insuficiente, por deficiencia en la calidad de las telas, por sentarse, por caer dormido, por “mandar mensajes amorosos” o por “dedicarse al canto, distrayendo así a los trabajadores”.²⁸ Se elaboraban fichas de seguimiento de los trabajadores para saber a cuál despedir primero y a cuál enganchar de preferencia cuando se realizaban adaptaciones de la planta a las fluctuaciones de la actividad.

La inconformidad de los trabajadores con su condición aprovechaba cualquier oportunidad para manifestarse. Durante el paro cívico de 1944, destinado a exigir el regreso a la presidencia de Alfonso López Pumarejo, la protesta “tomó un carácter (...) agresivo (...) especialmente para el (...) director general, contra quien se profirieron (...) procaces y fuertes insultos y calumniosos cargos”.²⁹

A pesar de todo, los directivos de la SIFB aseveraban que existía una relación serena entre patronos y obreros. Una carta al gobernador de Santander explica que la “empresa ha tenido especial interés en cumplir, dentro de sus

25. Entrevista, 2000.

26. Alberto Mayor Mora, *Ética, trabajo y productividad en Antioquia* (Bogotá: Tercer Mundo, 1984) 271.

27. AF, San José de Suaita, 22 de octubre de 1943.

28. AF, San José de Suaita, 31 de abril de 1942.

29. AF, San José de Suaita, 16 de mayo de 1944.

posibilidades económicas, todas las leyes sociales que se han dictado en favor de los trabajadores. (...) Por iniciativa propia hemos procurado levantar el nivel cultural de nuestros trabajadores. Tenemos aquí un salón con su billar y algunas obritas para lectura (...). Tenemos un salón para representaciones cinematográficas y teatrales”. Igualmente, celebra que la empresa organiza competencias deportivas “para ayudar a la cultura física de las clases medias y proletarias de este país”.³⁰ Para la empresa, la lucha contra el alcoholismo participa de esta misma preocupación por el trabajador, y se presenta un retrato idílico de los logros al afirmar que “hoy nuestro obrero no se preocupa al salir de su trabajo por el expendio [de licores], sino que está atento a leer la prensa y revistas que tenemos en el salón de lectura”.³¹

[291]

Se observa una fuerte presencia de mujeres en el personal, situación común en la industria textil. Solo se encontraron datos de la repartición por sexo para unos pocos años. En 1938, ellas representaban 40,7% del total de operarios. En 1943 y 1944, la proporción de mujeres superó la de los hombres y alcanzó el 56% de la nómina. En 1945, las mujeres sumaron 68% de los trabajadores en las secciones de hilados y tejidos. Los hombres estaban presentes esencialmente donde más fuerza física se requería (mantenimiento, tintorería, colocación de los rodillos de urdimbre y levantamiento de los rollos de tela) y en los talleres.

No resultó fácil atraer personal para los oficios de poca calificación. Inicialmente, los campesinos no manifestaron mucho entusiasmo para entrar al ruidoso y agresivo mundo de la maquinaria y de la disciplina industrial; la monetarización de la vida económica era incipiente y el atractivo de un mayor ingreso en dinero no era lo suficientemente seductor como para abandonar las actividades tradicionales. Sin embargo, poco a poco, con la evolución general de la sociedad colombiana, se constituyó en la región una reserva de mano de obra que entraba y salía de la fábrica en función de las necesidades de producción. Se quedaba atada a la localidad por las posibilidades de trabajo, aun ocasional, y por el lote de pancoger, que permitía aguantar entre una y otra contratación.

La mayoría del personal no calificado de la empresa provenía de su entorno rural, y muchas de las faltas que cometía se debían a su difícil

30. AF, San José de Suaita, 9 de marzo de 1937.

31. AF, San José de Suaita, 2 de mayo de 1938.

[292]

amoldamiento a la vida industrial³² o a la imperfecta comprensión del funcionamiento de la maquinaria. En San José, el ritmo de trabajo le parecía pesado a los lugareños y les costaba acostumbrarse a él. Igualmente, no les parecía grave a los obreros llegar tarde al trabajo. Varios entrevistados recalcaron el choque que representó para este paraje rural vivir al ritmo del pito de la fábrica. No era raro que los operarios le dieran más importancia a su actividad como agricultor que como obrero, y que muchos no vacilaran en faltar al trabajo para atender a su parcela, lo cual explica que se presenten tantas ausencias y retardos. Como el personal se renovaba esencialmente a partir de su entorno, no extraña que los directivos todavía se quejen en 1943 de la falta de adaptación del personal: “La población (...) a pesar del ya largo tiempo de establecimiento de las fábricas, no se ha cambiado del aspecto y modalidades campesinas”.³³

La higiene estaba también influenciada por esta situación: el obrero de origen rural no se ajustaba al ambiente cerrado de la empresa, y escupía en el piso a pesar de la instalación de “un servicio de escupideras”.³⁴ La administración se molesta porque “las obras aconsejadas por el Inspector de Higiene (...) no prestaron servicios efectivos (...) debido al descuido y desaseo del personal que hace uso de ellas”.³⁵ Un ex trabajador de la empresa confiesa que los obreros solían utilizar algodón en vez de papel higiénico, lo que terminaba tapando los baños.³⁶

Los horarios de trabajo en la fábrica evolucionaron con las leyes laborales, pero también con las fluctuaciones de la actividad. En 1915, se trabajaba diez horas por día. Sin embargo, un artículo de 1924 menciona que en San José los obreros “trabajan trece horas diarias”,³⁷ situación esta que cambia después de una huelga que tuvo lugar este mismo año y que condujo a un acuerdo, según el cual, “el trabajo diario en las fábricas será de diez horas”.³⁸

32. La inadaptación de los seres humanos “técnicos extranjeros” al mundo rural colombiano fue mercedora de la comprensión de los directivos; a la inversa, la inadaptación de los seres humanos “campesinos colombianos” al mundo industrial resultó irritante para estos mismos directivos.

33. AF, San José de Suaita, 22 de noviembre de 1943.

34. AF, San José de Suaita, 2 de abril de 1938.

35. AF, San José de Suaita, 22 de noviembre de 1943.

36. Entrevista, 1999.

37. *El Tiempo* [Bogotá] 21 ago. 1924.

38. *Memoria de Industrias* (Bogotá: Imprenta Nacional, 1925) 368.

La ley de 1934, que limitaba la jornada laboral a ocho horas, llevó a la empresa a introducir un sistema de turnos para los obreros de producción. Curiosamente, poco antes de la promulgación de esta ley, la empresa quiso introducir la jornada de ocho horas, con el fin de incrementar el tiempo de utilización de los equipos, que así pasaría de 10 a 16 horas por día. Este horario de trabajo no se pudo aplicar por la negativa de los trabajadores a aceptar la correspondiente reducción de salario que se les iba a aplicar.

[293]

En todo caso, con la promulgación de la ley de ocho horas, las primeras consecuencias en San José fueron la reducción de los salarios y el establecimiento de dos turnos de trabajo. Estos tenían una peculiar organización: uno se extendía de 6 a 10 de la mañana y luego se reanudaba de 2 a 6 de la tarde; el otro iba de 10 de la mañana a 2 de la tarde y luego de 6 de la tarde a 10 de la noche. Esta original forma de distribución del tiempo tuvo buena aceptación porque permitía combinar el trabajo fabril con las actividades en las parcelas: “como la empresa facilita a sus obreros tierras para trabajar en labores agrícolas” se ha buscado “la manera de que a ellos les queden algunas horas libres al día para vigilar sus cultivos”.³⁹ Según las entrevistas realizadas en 1981, el incremento en la demanda condujo en 1936 a la implementación de un tercer turno. Este se efectuaba entre las 10 de noche y las 6 de la mañana, rotándose cada quince días el equipo nocturno.

Con la introducción del turno de noche, los problemas de inadaptación arrieron: “la gente no aceptó trabajar ciertos turnos”.⁴⁰ Se multiplicaron los retardos y las ausencias. Los trabajadores manifestaban dificultades para mantenerse en vela y de ahí reconvenciones y multas por estar “cuasi dormido” o “encontrarse durmiendo en los excusados”.⁴¹ La calidad de la producción se vio afectada: “Durante su turno de trabajo en la noche (...), fue hallada Usted sentada sobre un rodillo de urdimbre muy tranquila y perfectamente desentendida de la labor (...). Tal desidia y abandono de su parte ocasiona entre otros perjuicios para esta Empresa el de que resulta

39. AF, San José de Suaita, 30 de marzo de 1939. Dicha combinación de actividades se mantuvo con el paso de los años: en 1943, el director comentó que “el personal obrero ha seguido y seguirá con su afecto a las labores agrícolas.” AF, San José de Suaita, 22 de noviembre de 1943.

40. Entrevista, 1999.

41. AF, San José de Suaita, 5 de septiembre de 1943.

tela de segunda y con defectos que en ningún caso podemos tolerar cuando son por manifiesta mala fe del obrero”.⁴²

[294]

Los archivos consultados brindan alguna información sobre las remuneraciones del personal de la empresa. Entre los empleados y técnicos, los extranjeros recibían remuneraciones significativamente mayores a las de los nacionales. Entre los obreros, se diferenciaban los operarios de producción del personal calificado de los talleres y del mantenimiento. La paga de los operarios de la sección de tejidos dependía de la cantidad (llamada “yardaje”)⁴³ y calidad de la tela producida. Según el tipo de telar y el tipo de tela, se exigía del trabajador una producción mínima y se abonaba un sobresueldo cuando la producción superaba este monto.

En 1919, los obreros ganaban en promedio 13,31 pesos mensuales, escalándose las remuneraciones entre un mínimo de 7,20 y un máximo de 24,80 (para los obreros de los talleres). Los empleados y mandos medios (personal colombiano) ganaban en promedio 34,80 pesos (de 22 a 65 pesos), 2,6 veces más que los obreros. Los altos mandos, todos europeos, devengaban entre 80 y 140 pesos, con un promedio de 103, tres veces más que los empleados colombianos. En cuanto al director general, su remuneración se elevaba a 417 pesos: 58 veces más que los obreros menos remunerados, 31 veces más que el promedio obrero y cuatro veces más que los empleados europeos.⁴⁴ Se trata de remuneraciones significativamente inferiores a las de la capital: si se compara el mínimo de San José con el de los trabajadores sin calificación de Bogotá, estos últimos ganaban 80% más que aquellos.⁴⁵

Constantemente el costo de la mano de obra fue significativamente menor en San José de Suaita que en la industria colombiana en general. Hasta

42. AF, San José de Suaita, 25 de octubre de 1943. Obsérvese cómo a los que no les toca trabajar en turnos nocturnos les parece un atropello al buen funcionamiento de la lógica empresarial que exista gente que se resista a esta imposición, con todo lo que afecta el sueño, la vida familiar, los ritmos biológicos, etc. ¿Será normal que la lógica de la vida pese menos que la lógica de la ganancia industrial?

43. Esta denominación se debe a que, en esta época, la tela se medía en yardas.

44. Las fuertes diferencias que muestran las escalas salariales no deberían asustar a un lector contemporáneo. En el 2005, en la patria de Du Rivau, los dirigentes de las mayores empresas devengaron en promedio ¡298 veces el valor de un salario mínimo! *Le Monde* [París] 14 dic. 2006. Ver más detalles sobre las remuneraciones en Raymond, *Mucha tela* 137-139.

45. Ver Miguel Urrutia y Mario Arrubla, *Compendio de estadísticas históricas de Colombia* (Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 1970) 49.

los empleados reconocían que “los obreros no gozan aquí de las prerrogativas y ventajas que tienen los obreros textiles de Medellín, Cali, Manizales y Barranquilla”.⁴⁶

Estas bajas remuneraciones, junto con las tensas relaciones obrero-patronales, condujeron a que los trabajadores organizaran movimientos reivindicativos, primero de manera espontánea, y luego organizados en un sindicato, a pesar de los obstáculos interpuestos por los directivos de la Sociedad, en alianza con los empleados y una parte de los trabajadores rasos allegados al personal de mando.

En 1919 estalla una huelga que parece haber sido una espontánea explosión de descontento relacionado al cambio del día de pago por el lunes.⁴⁷ En 1924, otra huelga deja entrever la existencia de un inicio de organización obrera: el acuerdo al que se llegó menciona la existencia de una “Junta Directiva del Gremio Obrero”, con la que la empresa tuvo que negociar.⁴⁸ A pesar de haber sido declarada ilegal, la huelga fue exitosa, ya que se llegó a un acuerdo negociado bastante favorable para los trabajadores.⁴⁹

Con la legalización de la existencia de los sindicatos en 1931, llegó en julio de 1933 a San José un enviado del “Centro Obrero del Socorro”, cuya actividad condujo a la creación en octubre del “Centro Obrero de San José”. Este fomentaba, en términos del director, “un espíritu de rebelión o indisciplina, desobediencia a los jefes”. Se presentó un breve movimiento de huelga en febrero de 1934 durante el cual, según queja del director general, se presentó un comportamiento “laxo” del alcalde y del juez de Suaita con los “agitadores”.⁵⁰

Se menciona también este mismo año la existencia de un “sindicato”. Pero se trataba de una organización promovida por la dirección de la empresa, organizada por empleados colombianos conservadores. Logró tener una significativa participación obrera basada en solidaridades personales con algunos empleados y en la rivalidad entre una mayoría de trabajadores

[295]

46. AF, San José de Suaita, 16 de junio de 1944.

47. AF, San José de Suaita, 9 de julio de 1919. La justificación dada por los directivos para este cambio era evitar que los trabajadores se gastaran su sueldo en bebidas alcohólicas en su día libre.

48. *Memoria de Industrias* 369.

49. Ver detalles sobre esta huelga en Raymond, *Mucha tela* 140-141.

50. AF, San José de Suaita, 15 de marzo de 1934.

suaitanos y liberales y una minoría del vecino municipio conservador de Guadalupe.⁵¹

[296]

En 1935 se presentó un movimiento reivindicativo en San José. El 6 de agosto, la prensa informó que el “sindicato de obreros” elaboró un pliego de peticiones, cuyo punto “más importante es el de aumento de salarios”. Pero “en vista de la no-aceptación del pliego de peticiones, los trabajadores resolvieron declarar una huelga de ocho horas que se hizo efectiva en días pasados”. Se indica que los obreros, “en su gran mayoría del sexo femenino, están dispuestos a llegar a la huelga para conseguir el triunfo de sus peticiones”.⁵² Un periódico regional proclamó que, en apoyo a los trabajadores, “se debe fundamentar el fervor por la patria defendiendo los conciudadanos de la explotación del extranjero insolente que se burla de la miseria del trabajador colombiano”.⁵³ Entonces la Sociedad Industrial Franco Belga despide a los organizadores del movimiento.⁵⁴ Este movimiento terminó entonces con la eliminación de la organización sindical independiente sin que la Inspección del Trabajo pudiera (o quisiera) evitar la represión ejercida por la empresa contra el sindicato y la libertad de asociación.

Dicha represión dejó al movimiento obrero decaído por varios años. El Centro Obrero tuvo que replegarse para asegurar su supervivencia: “Tu- vimos que hacer reuniones clandestinas. Hacíamos las reuniones en los platanales. A mí, me tuvieron preso trece días”.⁵⁵ Apenas inició una tímida recuperación en 1939, que llevó a los directivos de la Sociedad a contratar a dos detectives para investigar “el movimiento que algunas personas planeaban”,⁵⁶ pero que al parecer nunca se concretizó.

51. Lo mismo ocurría mientras tanto en Antioquia, donde, para contrarrestar la influencia de la CTC, considerada subversiva, empresarios, Iglesia y conservadores “buscan crear un sindicalismo apolítico (...) que desemboca en la fundación de la UTC en la década del cuarenta”. Luz Gabriela Arango, *Mujer, religión e industria. Fabricato, 1923-1982* (Medellín: Universidad de Antioquia / Universidad Externado de Colombia, 1991) 153.

52. *El Espectador* [Bogotá] 6 ago. 1935.

53. *El Renacimiento* [Bogotá] 29 ago. 1935.

54. Ver *El Espectador* [Bogotá] 30 agos. 1935. Por su parte, los archivos revelan el despido de 18 obreros “por falta de oficio en qué ocuparlos”, y 35 despidos por “movimiento subversivo”. AF, San José de Suaita, 28 de agosto y 6 de septiembre de 1935.

55. Entrevista, 1981.

56. AF, San José de Suaita, 20 de febrero de 1939.

Existió en esta época un “sindicato” patronal, cuya finalidad no era la de defender a los trabajadores sino la de evitar conflictos, tal como lo revela una carta dirigida al director general de la sociedad:

El Sindicato (...) presenta un atento saludo al digno Gerente de la Sociedad Industrial Franco-Belga, señor Christian Du Rivau, y se complace en manifestarle que esta organización de sus trabajadores aspira a ser un elemento de conciliación permanente, cooperando con lealtad al mantenimiento de las buenas reacciones entre el personal de trabajadores y la empresa y estimulando siempre un clima de armonía y perfecto entendimiento, a base de equidad y mutuo cumplimiento de obligaciones y derechos.⁵⁷

[297]

Por los motivos anteriormente expuestos, lograron atraer detrás de sus banderas una parte del personal obrero. Un ex trabajador estimó que más o menos “la mitad [del personal] estaba con los patrones”.⁵⁸ La composición de su Junta Directiva, tal como aparece en un documento de julio de 1940, no dejaba ningún papel directivo a los obreros. Su presidente, su vicepresidente, su fiscal y su tesorero eran empleados. En estas condiciones, los trabajadores no tenían vocería propia ni lograban expresar sus necesidades específicas. El 5 de julio de 1940, esta organización pidió su reconocimiento legal como “Sindicato de Empleados y Obreros de San José de Suaita”, el cual tuvo lugar tres años después al conferírsele la Personería Jurídica n.º 145 del 15 de noviembre de 1943.⁵⁹

Esta situación, en la que malestares e inconformidades no se podían expresar por un canal organizado, condujo a que algunos trabajadores cometieran actos desesperados, estropeando equipos “deliberadamente y con toda voluntad e intención manifiesta de hacer un daño”.⁶⁰ Este tipo de comportamiento se registró en varias oportunidades durante el año 1943.

Mientras tanto, se estaba reconstituyendo una auténtica organización obrera. Recordó un ex obrero: “En el 38-39 se dividió el personal. Había esquiroles por el lado del patrón. Un nuevo sindicato se creó a raíz de esto”.⁶¹ Lo poco que se sabe de un incidente que condujo al despido de seis trabaja-

57. AF, San José de Suaita, 13 de marzo de 1940.

58. Entrevista, 1996.

59. *Diario Oficial* [Bogotá] 23 dic. 1943.

60. AF, San José de Suaita, 27 de noviembre de 1943.

61. Entrevista, 1981.

dores indica que el sindicalismo obrero estaba retomando fuerza y capacidad de negociación, ya que los delegados de los trabajadores llegaron a un acuerdo para la reincorporación de los obreros despedidos. Sin embargo, en diciembre de 1943, se registran 55 despidos, probablemente con el fin de descabezar la organización.

[298]

En 1944, cambia la situación en San José de Suaita con el regreso de la empresa a sus originales dueños y la eliminación de los franco-belgas. Sin embargo, la nueva administración conservó la casi totalidad de los antiguos integrantes del personal administrativo, por lo cual se mantuvo el mismo estilo autoritario que reinaba en tiempos de los franco-belgas. En este contexto reventó un incidente de cierta gravedad en octubre de 1944 entre un empleado y unos obreros. La prensa consideró que “el choque se derivó por diferencias de carácter gremial”.⁶² De manera significativa, el sindicato acababa de cambiar de razón social: desde el 30 de julio de 1944, se llamaba el “Sindicato Obrero de Hilados y Tejidos de San José de Suaita”.⁶³ A raíz del hecho, “fueron enviados refuerzos de policía para que garantice el orden”,⁶⁴ se realizaron varias detenciones y en los archivos se registran despidos por “agresión al Jefe de Fábrica”.⁶⁵

La meta de la administración, frente a la combatividad de los trabajadores, era la de quebrar el sindicato. Con este fin se fomentó de nuevo un sindicato patronal, la Unión de Trabajadores de la Fábrica (UTF). En plena época del regreso al poder del conservatismo y del auge del sindicalismo católico y azul de la UTC, la UTF fue el intento local en una región liberal y por parte de dueños liberales de quebrar el sindicato mayoritario, fomentando un sindicato conservador cuya base consistía en los empleados y trabajadores provenientes del vecino municipio conservador de Guadalupe.

El 30 de octubre de 1946, el sindicato mayoritario presentó un pliego de peticiones, cuyo contenido tenía como punto central el reintegro de 21 trabajadores despedidos en agosto del mismo año. Un ex empleado afirmó que estos despidos obedecían a la voluntad de dismantelar la dirigencia del sindicato: “Se cometió un error en las relaciones laborales con los trabaja-

62. *Vanguardia Liberal* [Bucaramanga] 14 oct. 1944.

63. Curiosamente conservó, sin embargo, la personería jurídica que se le había concedido en 1943. Archivo del Ministerio de Trabajo (AMT), 30 de julio de 1944.

64. AF, San José de Suaita, 14 de octubre de 1944.

65. AF, San José de Suaita, 20 de octubre de 1944.

dores. Se adujo que se había producido un robo de hilaza pero no era cierto. Era una persecución sindical, esto fue el origen de la huelga”.⁶⁶

Los puntos más importantes del pliego eran los siguientes:

Reintegro de los compañeros Dionisio Amado Suárez, Lino Corzo Aranda y demás trabajadores despedidos a partir del mes de agosto de 1946. Aumento de los salarios en un sesenta por ciento para los jornales hasta dos pesos y un cuarenta por ciento para los salarios de dos pesos en adelante. Tratamiento médico, hospitalario y quirúrgico hasta su completa curación, para todo el personal del Sindicato que se encuentre enfermo, sea cual fuere su enfermedad, y haciendo extensivo este servicio hasta los familiares de los trabajadores. Reconocimiento de la várice, como enfermedad profesional. Estricto cumplimiento del pacto del 17 de julio de 1945 y especialmente en lo que respecta al punto diez, sobre parcelación de la tierra entre los obreros de la fábrica.⁶⁷

[299]

La dirección de la fábrica empezó por negarse a discutir y luego se mostró tan poco conciliadora que estalló la huelga. Un telegrama del Jefe de Fábrica al Gerente anunció el inicio de la huelga: “Atentamente permítome informarle hoy 11:00 sindicato obrero declaró huelga produciéndose paro total de las actividades el personal obrero compuesto 245 unidades, y 60 que querían continuar su trabajo”.⁶⁸ Desde el inicio de la huelga, los trabajadores ocuparon la fábrica.

Espontáneamente, la prensa liberal se mostró favorable a los huelguistas. Así *Vanguardia Liberal*:

Hace ya muchos días que el personal de trabajadores al servicio de la empresa de hilados y tejidos de aquella localidad, entre el cual se encuentran numerosas mujeres, presentan un pliego de peticiones solicitando alza de salarios que correspondiera al actual costo de vida y otras prestaciones que encuadran dentro de la justicia social y dentro de las leyes existentes, pero pasó el tiempo sin que la empresa diera solución a sus justas solicitudes sin resultado alguno y aunque estaban decididos a ir a la huelga no lo habían hecho por no perjudicar la fábrica y no crear problemas al gobierno. Viendo los obreros que no queda otro remedio, el día de ayer se declararon en huelga cesando totalmente las

66. Entrevista, 2000.

67. *Vanguardia Liberal* [Bucaramanga] 24 ene. 1947.

68. AF, San José de Suaita, 21 de enero de 1947.

actividades hasta tanto no le sea resuelto el referido pliego que contiene sus justas reivindicaciones. El movimiento, según lo han anunciado los dirigentes del sindicato, se llevará a cabo en completo orden dentro de la legalidad.⁶⁹

[300] Al contrario, la prensa conservadora fue inmediatamente hostil al movimiento. *El Deber* enfatizó que “no todos los trabajadores participan en ella. Algunos quieren regresar al trabajo”.⁷⁰ De su lado, *El Siglo* insistió en el problema del “grupo de obreros enemigos del paro [que] desea continuar trabajando. El Gobierno Departamental dispuso el envío de fuerzas de policía con el fin de garantizar el orden y proteger a los trabajadores antihuelguistas”.⁷¹

Los directivos de pronto no esperaban tan fuerte reacción de los trabajadores en esta época de retroceso del movimiento obrero, así que, después de haber sido tan reticentes a negociar, se apresuraron a aceptar la mayor parte de los puntos del pliego de peticiones; pero fueron intransigentes en cuanto al reintegro de dos de los trabajadores despedidos. Según un empleado, esta posición se debía principalmente a “la terquedad de dos antisindicalistas, Ramón Tovar Plata y José Vargas. Habían sido agraviados, y para ellos era un asunto de honor, un asunto personal”.⁷² Una carta de Ramón Tovar Plata confirma su inflexibilidad. Afirmó que “de acceder al deseo de ellos estamos seguros de que la Fábrica se colocaría en condiciones muy difíciles ya que el principio de autoridad, el orden y la disciplina se derrumbarían estrepitosamente y nos colocaríamos en un terreno puramente invivible”. Afirmó que llegaron “agitadores profesionales [se trata de asesores de la CTC] que están envenenando con su fácil demagogia el alma de nuestros obreros y que con pretexto de buscarles mejores condiciones de vida les han inoculado el virus pernicioso del comunismo”⁷³.

En su confrontación, los directivos contaban con muchos aliados. Por una parte estaban los trabajadores hostiles a la huelga. Al inicio, vimos que son 60 los trabajadores que se negaron a participar en la huelga. Sin embargo, otros se habrían unido a la huelga obligados por sus compañeros de trabajo:

69. *Vanguardia Liberal* [Bucaramanga] 22 ene. 1947.

70. *El Deber* [Bucaramanga] 22 ene. 1947.

71. *El Siglo* [Bogotá] 26 ene. 1947.

72. Entrevista, 2000.

73. AF, San José de Suaita, 7 de febrero de 1947.

“hay cerca de 80 [obrerros] que no están de acuerdo con la huelga y que solo han cesado en su trabajo forzados por las circunstancias”⁷⁴.

La empresa se apoyó en estos trabajadores para desacreditar y debilitar a la huelga. Estos “esquirols”, como los llamaban los huelguistas, u “obrerros adictos a la Empresa”, como los denominaban los directivos, se describieron como las víctimas de las imposiciones de una mayoría que irrespetaba sus derechos. Una comisión presentó una solicitud con 46 firmas de reapertura inmediata de la fábrica: “Han hecho saber que ellos no son huelguistas, que abandonaron el trabajo forzados por elementos comunistas, que están satisfechos con los salarios y reglamentos internos y que miran con absoluta indiferencia el reintegro de los dos obreros despedidos el 19 de octubre de 1946”⁷⁵.

[301]

La empresa contaba también con el apoyo de los organismos del Estado, en particular del ministro de Trabajo, Blas Herrera Anzoátegui, del secretario de gobierno del departamento y del alcalde de Suaita. Tuvo que influir también el nombre y prestigio de algunos de los accionistas, como Eduardo y Lucas Caballero Calderón. El ministro opinó que las negociaciones podían concluir rápidamente, “siempre y cuando los comunistas no sigan interviniendo una labor que entorpece todo arreglo y dificulta todo entendimiento”⁷⁶.

Las autoridades requirieron la fuerza pública en San José de Suaita. Según *El Deber*, “la policía y el ejército prestan la atención necesaria [para] un gran número de obreros [que] desean reanudar su labor”⁷⁷. Este mismo diario informó que “el ejército hace en San José de Suaita muy activa vigilancia y que 40 soldados (...) están encargados de la guarda del orden y de oponerse a cualquier agresión de los huelguistas”⁷⁸.

La prensa gaitanista acusó a la policía de parcialización con los patronos:

El gobierno nacional en cambio de buscarle solución favorable al problema, ha enviado a San José de Suaita a un grupo de policía nacional al mando de un teniente patronal de apellido Roncancio, quien, obedeciendo consignas especiales del gerente y del administrador de la em-

74. *Vanguardia Liberal* [Bucaramanga] 2 mar. 1947.

75. AF, San José de Suaita, 1.º de marzo de 1947.

76. Citado por *El Deber* [Bucaramanga] 5 feb. 1947.

77. *El Deber* [Bucaramanga] 22 ene. 1947.

78. *El Deber* [Bucaramanga] 24 ene. 1947.

presa, en la noche de los trece de los corrientes atropelló en forma cruel y despiadada a los trabajadores huelguistas, resultando de este atropello varios heridos, entre otros la presidenta del sindicato [María Reina].

[302]

Sugirió el periodista al gobierno “que se envíe en este lugar a un Inspector de Policía que sin hospedarse en la casa del gerente y sin recibir dádivas de este, en forma imparcial administre justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley y no por orden del gerente”.⁷⁹ En cuanto al ejército, un obrero comentó que un teniente “instaló un fusil ametrallador en la portería para asustarnos. Que si no desocupábamos nos mataba. Nos insultaba, y ofendía la huelga, pero no cedimos. Teníamos el apoyo de los ferroviarios que trabajaban en la prolongación del ferrocarril. Ellos tenían buen armamento, hasta granadas tenían”.⁸⁰

Con el correr del tiempo, la prensa liberal invirtió su posición y se volvió una aliada más de los patronos. Cambió a medida que los dueños de dichos medios de comunicación se fueron dando cuenta que sus periódicos estaba tomando partido contra patronos allegados al Partido Liberal. Entonces, sin cambiar totalmente de orientación, *El Tiempo* y *Vanguardia Liberal* le dieron más espacio a las posiciones patronales, al punto de publicar un texto titulado “¿Cuáles son los motivos para la huelga de obreros en la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José?”, el cual reflejaba la posición de los directivos de la empresa, aunque pareciera escrito por un columnista independiente.⁸¹ Finalmente, *Vanguardia Liberal* terminó retratando el final de la huelga como la victoria del orden y de la civilización (simbolizados por la fuerza pública y la cerveza) sobre el caos y la barbarie (representados por los huelguistas y el guarapo):

En cumplimiento de una petición de un inspector de policía, tuvo el teniente que practicar una requisita en varias dependencias, y en esta labor se derramó una apreciable cantidad de ‘guarapo’ que fue encontrado cerca de la cocina sindical establecida igualmente al pie de la entrada de la fábrica, medida muy razonable y conveniente como es lógico de suponer, pero es falso de toda falsedad que dicho militar hubiera botado la comida de los huelguistas a no ser que por alimento se entienda un

79. *Jornada* [Bogotá] 14 mar. 1947.

80. Entrevista, 1999.

81. *Vanguardia Liberal* [Bucaramanga] 21 feb. 1947.

inmundo brebaje que les fue encontrado y que es causa de la degeneración en nuestro pueblo (...). Es igual y completamente calumnioso que el nombrado teniente se embriagara, pues el tomarse un par de cervezas y pasar un rato de amena charla con dos o tres amigos no le está vedado a ningún ciudadano ni constituye ninguna falta, y solamente los profesionales de la maldicencia y de la envidia ven en todos estos actos triviales, honestos y hasta de cumplimiento asidero para la suspicacia y la calumnia.⁸²

[303]

Frente a tan poderosa coalición de intereses, el único apoyo constante e incondicional de los obreros fue el gaitanismo y el movimiento sindical progresista, en particular el de la CTC, la Federación Santandereana de Trabajadores, la Federación Nacional de Textiles de Colombia, la USO y los ferroviarios. Se presentó “el apoyo y la solidaridad económica de varios núcleos obreros del país que les han enviado cuotas con las cuales han mantenido [el] movimiento”.⁸³ Lo confirmó un trabajador: “llegaba mucho apoyo de otros sindicatos de Bucaramanga y Bogotá (...). Nos llegaban comestibles, auxilios, mercados también; siempre tres meses son tres meses”.⁸⁴ Uno de los apoyos más concretos fue el de los trabajadores de los ferrocarriles. Permitió equilibrar fuerzas, en términos casi militares, frente a la presencia en San José de un destacamento del ejército. También “los campesinos de esta región han colaborado con ellos enviándoles víveres y facilitándoles los medios de vida necesarios para mantener la huelga”.⁸⁵

Como último y probablemente más importante factor de resistencia se encontraba el hecho de que estos huelguistas eran hombres y mujeres del campo: si bien no disponían de mucha tierra, todos tenían un lotecito con cultivos de pancoger que les permitía subsistir mientras no recibían el sueldo. Además, la región brindaba oportunidades de jornaleo en los cañaverales y en las moliendas. Sin lugar a dudas, este aspecto fue fundamental para que estos trabajadores librasen una tan larga huelga y tuvieran una tan poderosa capacidad de resistencia y aguante.

82. *Vanguardia Liberal* [Bucaramanga] 18 abr. 1947.

83. *El Tiempo* [Bogotá] 8 abr. 1947.

84. Entrevista, 1996.

85. *El Tiempo* [Bogotá] 8 abr. 1947.

A pesar de unos pocos incidentes, el balance de la huelga fue el de un movimiento “caracterizado por el orden y la serenidad”.⁸⁶ Pensando en las fuerzas en presencia y la creciente exasperación de parte y parte por la gran duración del movimiento, es digno de admiración que no se hubieran presentado graves enfrentamientos.

[304]

Finalmente se empezó a discutir un proyecto de pacto entre los representantes de los obreros, un delegado de la CTC, uno del Ministerio de Trabajo y uno de la Junta Directiva de la empresa: se acercaba el final de una huelga sobre la cual se observó: “es la primera vez que se registra en el país y en los anales de nuestra historia sindical un movimiento obrero de semejante duración”.⁸⁷

El Tiempo afirmó que “el Sindicato obtuvo un triunfo de sus tesis”.⁸⁸ Pero el tal “triunfo” no era tan evidente. Muchos puntos ya se habían concedido en las primeras negociaciones del pliego de peticiones. Pero sobre la cuestión del reintegro de dos de los veintidós despedidos de agosto de 1946 no se llegó a un claro arreglo. La enredada frase con la cual *El Tiempo* describió el acuerdo relativo a este punto refleja esta situación: “En relación con el problema de los reintegros que mantuvo prácticamente la huelga, pues fue el punto de choque entre la empresa y los trabajadores, se obtuvo una fórmula transaccional absolutamente equitativa para las partes, de tal manera que en este punto no hubo ‘ni vencedores ni vencidos’”.⁸⁹

Lo que se desprende de las entrevistas es que se llegó “a un arreglo secreto. Les pasaron dinero para compensar la injusticia”,⁹⁰ como afirmó un ex empleado que conoció el caso personalmente. Una anterior entrevista a un obrero coincidió con esta apreciación: “Se dio una indemnización a los dos despedidos pero no se les reintegraron [*sic*]. Se fueron de San José”.⁹¹ Los archivos consultados tienen de hecho la huella de que se pagaron “prestaciones sociales a Amado y Corzo”,⁹² pero se supone que se les entregó más que lo legalmente exigible. También encontramos el documento por el cual “Lino Corzo Aranda hace constar que le vende a la Fábrica de San José de Suaita las mejoras que efectuó en un lote de propiedad de la Fábrica y que

86. *El Tiempo* [Bogotá] 8 abr. 1947.

87. *El Tiempo* [Bogotá] 8 abr. 1947.

88. *El Tiempo* [Bogotá] 15 abr. 1947.

89. *El Tiempo* [Bogotá] 15 abr. 1947.

90. Entrevista, 2000.

91. Entrevista, 1981.

92. AF, San José de Suaita, 7 de mayo de 1947.

está ubicado cerca de la casa obrera en el poblado de San José de Suaita, y que disfrutó en calidad de arrendatario desde el mes de octubre de 1945 hasta la fecha”.⁹³

Un hecho de mucha trascendencia ocurrió después de la huelga: la independencia del pueblo de San José de Suaita, con base en uno de los mayores logros de la huelga, a saber, la parcelación de las tierras del pueblo. Esto significaba un gran salto adelante en la condición de los habitantes del caserío: dejaban de ser vivientes de una hacienda para volverse los libres vecinos de un poblado. Debió ser el punto del pliego de 1946 máspreciado por los obreros. La Sociedad también encontraba ventajas en este arreglo: le permitía reducir su pasivo laboral al cancelar las cesantías a cambio de la entrega de terrenos improductivos. Con esta independencia mermó el control social que la empresa había ejercido sobre la vida privada de sus trabajadores. De manera reveladora, una comunicación del gerente, después de haberse quejado de la zozobra reinante en la población por el año de 1947, recalcó que “queda entendido que nosotros no intervinimos en estas cosas y que solamente nos encargamos de hacer guardar el orden dentro de la fábrica”.⁹⁴

[305]

Sin embargo, se percibe en algunos aspectos que se quisiera conservar cierto control sobre la moralidad de los trabajadores. La empresa siguió manteniendo y alojando un sacerdote. Un directivo comentó al respecto que “la traída del sacerdote para San José ha sido un éxito total. En la actualidad parece que (...) se empiezan a ver los resultados. Últimamente (...) [le] hemos dado toda la colaboración del caso”.⁹⁵ En particular, se observa una preocupación por una buena conducta sexual: hasta el cierre de la fábrica, las convenciones colectivas excluyeron de la atención médica tanto a la compañera no casada, como a los hijos “ilegítimos” del trabajador.⁹⁶

Después de la huelga de 1947, los directivos tenían la meta de “ganarse a los trabajadores”. El nombramiento de José Noé Guzmán Charry como administrador participaba de esta voluntad de apaciguamiento. El nuevo directivo describió su manera de abordar la situación en estos términos: “Yo como liberal tirando a socialista, no puedo perseguir a un sindicalista”.⁹⁷

93. AF, San José de Suaita, 15 de junio de 1948.

94. AF, San José de Suaita, 30 de junio de 1947.

95. AF, San José de Suaita, 17 de junio de 1948.

96. Ver AMT, Convención Colectiva del 3 de agosto de 1966.

97. Entrevista, 2000.

[306]

Como parte de este ánimo de conciliación, la empresa mermó su apoyo a la UTF. Sintiendo abandonados por los directivos, y al mismo tiempo envalentonados por las arremetidas conservadoras contra el sindicalismo liberal, los integrantes de la UTF se volvieron agresivos contra los miembros del sindicato. Esta actitud se enmarcaba en un ambiente nacional cada vez más tenso. Un documento relata que en junio se escuchaba “el tiroteo todas las noches, y la falta de autoridad patrocina esta intranquilidad de todo el pueblo”.⁹⁸

Finalmente “desaparece el paralelismo sindical”,⁹⁹ hecho que se denota también en el texto siguiente que señala el inicio de una nueva época en las relaciones entre la empresa y el sindicato: “Nos propusimos apaciguar los ánimos y hacer comprender que a la Fábrica no le interesaba en nada la política y que solamente deseaba trabajar en paz con los trabajadores. Hoy en día, [la] situación [de conflicto] desapareció totalmente y todos trabajan armoniosamente y sin discrepancias por ideas políticas”. Estos cambios se pudieron apreciar en “la discusión del pliego de peticiones. La armonía que existió en dichas conversaciones fue tan completa que su culminación fue cuestión de días”.¹⁰⁰

El sindicato se acogió a este nuevo ambiente, de tal forma que en los estatutos adoptados en junio de 1947 se afirma que su meta era “propugnar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre bases de justicia, de mutuo respeto y subordinación a la ley”.¹⁰¹ Pareciera que la desaparecida UTF hubiese trocado su desaparición por la contaminación y absorción ideológica del sindicato obrero...

En este contexto, el tratamiento dado a una crisis de acumulación de existencias en 1956 fue revelador de los cambios acontecidos.¹⁰² El Ministerio

98. AF, San José de Suaita, 30 de junio de 1947.

99. Entrevista, 2000.

100. AF, San José de Suaita, 17 de junio de 1948.

101. AMT, 28-31 de junio de 1947. Obsérvese que era probablemente la copia de un modelo oficial. La siguiente modificación, realizada en 1953, indicó explícitamente al final de los nuevos estatutos: “conforme a lo ordenado por el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical”. AMT, 9 de agosto de 1953. Todo lo anterior deja suponer que el sindicato había perdido autonomía, vocería, independencia de criterio.

102. Vale observar aquí que no encontramos alusión alguna en los archivos consultados a las consecuencias en San José de Suaita de los acontecimientos del 9 de abril de 1948 y de la época conocida como La Violencia.

de Trabajo había autorizado el despido de 60 trabajadores. El 2 de febrero, se despidieron 10 trabajadores, pero para evitar que se hagan efectivos los demás desahucios, el subgerente propuso reducir el horario de trabajo de ocho a seis horas con disminución proporcional del sueldo; finalmente, se llegó a un acuerdo de reducción a siete horas. Mientras tanto, como otra indicación del ambiente de colaboración que existía para superar la crisis, el sindicato envió una “circular a todos los planteles de educación (...) solicitándolos se sirvan aceptar telas San José para los uniformes de los alumnos (...), ya que con sus pedidos (...) los despidos obreros no tendrán razón de ser”.¹⁰³ A pesar de todos estos esfuerzos, las existencias siguieron acumulándose, lo que finalmente llevó a la empresa al “licenciamiento de 64 trabajadores”.¹⁰⁴ Aunque las gestiones para evitar estos despidos no hubieran sido exitosas, se puede observar, por un lado, que estamos muy lejos de las decisiones unilaterales e inconsultas de épocas anteriores y, por el otro, que el sindicato ahora único de la empresa adopta posiciones muy conciliadoras con las necesidades de los patronos.

[307]

Para solucionar conflictos se creó un “Tribunal Obrero Patronal”. Así, una propuesta de despido por “ofensas de palabra y obra” ya no se decidía como antes sin discusión ni apelación: “el Tribunal Obrero Patronal dirimirá la cuestión del despido”.¹⁰⁵ Tanto la evolución del entorno jurídico como las actitudes de obreros y patronos han cambiado.

De manera significativa, los acuerdos que se encontraron a partir de esta época en el archivo del Ministerio de Trabajo relativos a los pliegos de peticiones se resolvieron todos “por arreglo directo”. El informe de la Gerencia a la Asamblea General de Accionistas de 1962 expresó significativamente que, en la negociación de la nueva Convención Colectiva de Trabajo, “las conversaciones transcurrieron dentro de la mejor armonía y durante el semestre las relaciones obrero-patronales no tuvieron tropiezo alguno”.¹⁰⁶

Uno de los elementos que pudo favorecer un mejor ambiente en la fábrica fue el cambio del sistema de pago de las telas. Después de la huelga de 1947, se dejaron de cobrar multas cuando la tela presentaba desperfectos. Pero entonces la proporción de telas de segunda creció. Para determinar las eventuales sanciones en el caso de producirse demasiada tela con desper-

103. AF, San José de Suaita, 19 de febrero de 1957.

104. AF, San José de Suaita, 31 de mayo de 1957.

105. AF, San José de Suaita, 23 de junio de 1961.

106. AF, San José de Suaita, 28 de febrero de 1962.

fectos, se instauró un proceso de análisis de los errores, para determinar “si se debe la culpa al Tejedor o a la Máquina”.¹⁰⁷ No se imponía como antes una multa sin discusión posible sobre las causas de la mala calidad ni, en el peor de los casos, un despido sin apelación posible.

[308]

Sin embargo, esto no significaba que estuviera reinando una idílica armonía entre las partes. Varios factores enturbiaban las relaciones obrero-patronales, en particular la inmensa distancia existente entre los dueños y los trabajadores. Al describir las instalaciones, un obrero mencionó a la “piscina (...) para bañarse los niños (...), [la piscina] para bañarse los grandes, los Turbay y los López. [Y] (...) una casa para sentarse a tomar trago. Y aquí para la puerta no podía entrar ni un obrero”.¹⁰⁸ Cambió la nacionalidad de “los de arriba”, pero no disminuyó su distancia de “los de abajo”. Por último, el ausentismo y la falta de interés de los dueños por la empresa dejaban a los trabajadores una sensación de abandono, por parte de personas que, en el fondo, no dependían de la fábrica para su bienestar, cuando para los trabajadores la fábrica era su medio fundamental de subsistencia.

A medida que decaía la empresa, retrocedía la calidad de los servicios que brindaba a sus trabajadores. En 1961 se suspendió el suministro de drogas por falta de pago al proveedor. La Convención Colectiva de diciembre de 1973 precisa que “la empresa suministrará a cada uno de los niños que sea atendido en la sala-cuna la leche necesaria que el infante requiera”,¹⁰⁹ pero los directivos “dijeron después que la fábrica no estaba obligada a esto”.¹¹⁰ Al poco tiempo se acabó del todo el servicio de sala-cuna. Así, poco a poco, lo que se había ganado o concedido se fue perdiendo.

El hecho de que San José se aprovechara de su ubicación rural para reclutar una mano de obra más barata venía en detrimento de la pericia de esta en los oficios desempeñados. Es más: al observar que en 1945 el 59,9% del personal tenía menos de 30 años, y que el 38%, menos de 25 años,¹¹¹ se puede suponer que la mano de obra se renovaba con mucha frecuencia y que la parte más capaz y emprendedora de los obreros abandonaba la fábrica una vez versada en el oficio, para conseguir mejores remuneraciones en los centros urbanos. Lejos de atraer mano de obra experimentada, San José

107. AF, San José de Suaita, 25 de mayo de 1947

108. Entrevista, 1996.

109. AMT, 4 de diciembre de 1973.

110. Entrevista, 1980.

111. Contraloría General de la República, *Censo Industrial* (Bogotá: s. d., 1948) 1.854.

abastecía a sus competidores con obreros que habían aprendido el oficio en sus talleres. Dijo un obrero: “La fábrica es muy importante para nosotros, porque ha sacado las mujeres de la cocina y a los campesinos del campo. Les abrió nuevos horizontes y les lleva después a otros sitios en busca de mejores condiciones”.¹¹²

Se mantenían entonces las particularidades de comportamiento de los trabajadores relacionadas a su origen rural. Se observaban los mismos problemas de cumplimiento con el horario, con la disciplina industrial y la higiene. En 1947 se registra el despido de un obrero que llevaba ya veintinueve días de incapacidad remunerada y que había trabajado en una molienda durante parte de este tiempo.¹¹³

[309]

En un primer tiempo, el sindicato salió fortalecido de la huelga de 1947, a pesar de haber tenido que ceder sobre el reintegro de dos de sus más destacados activistas. Pero el ambiente de distensión entre obreros y patronos propició el debilitamiento de la organización sindical. El hecho de que todos los pliegos se resolvían por arreglo directo, aun con malos sueldos y cuando las prestaciones que la fábrica solía conceder se iban perdiendo, es fiel reflejo de la merma combatividad obrera en San José, a pesar de la tardía adhesión del sindicato a la CSTC, organización cercana al Partido Comunista.

Esta situación tenía varias causas. A pesar de un historial de lucha, rezagos de mentalidad de sumisión, heredados de la condición de los peones en las haciendas, parecen no haberse superado completamente. Algunas de las declaraciones que hacían los trabajadores en sus descargos ante el mencionado “Tribunal Obrero Patronal” no dejan percibir la dignificación y reivindicación de la condición proletaria que tanto ha caracterizado el movimiento obrero. Los estatutos del sindicato eran meras copias de modelos oficiales preestablecidos, lo cual permite apreciar una falta de autonomía por parte de la organización sindical. Al parecer, no se consolidó una cultura proletaria en este entorno rural tradicional.

La emigración continua de trabajadores hacia mejores oportunidades favorecía esta situación. En estas condiciones, el personal experimentado y aguerrido era constantemente reemplazado por jóvenes de origen rural, sin

112. Entrevista, 1981.

113. AF, San José de Suaita, 26 de junio de 1947.

tradición industrial. Por cierto, la mayoría adhería al sindicato,¹¹⁴ pero no heredaban por ello la tradición obrera. Esta renovación de las bases del personal, y por lo tanto del sindicato, explica en parte la ruptura que se presentó entre un pasado de luchas y unas posiciones extremadamente conciliadoras.

[310] El sindicato también perdió fuerzas por hábiles maniobras de la empresa. Una trabajadora entrevistada en 1981 comentó a propósito de un capataz: “Él fue presidente del sindicato hacia 1960. Lo ascendieron a jefe para quitarlo del sindicato. Pasó enseguida carta de renuncia al sindicato y aceptó la promoción”.¹¹⁵

Por último, la sensación de que la fábrica era un ente cada vez más frágil acobardó a los trabajadores. Sentían que lo único que podían hacer en estas condiciones no era exigir sino contribuir a sostener a la empresa, ya que, en su caída, arrastraría a sus obreros y a la región. Esto podría ser razonable si los dueños manifestaran el mismo interés que los trabajadores en mantener la fábrica a flote. Pero no fue el caso, restándole gran parte de su razón de ser a la moderación del sindicato. En toda esta fase de la vida de la empresa, los trabajadores se encontraban cada vez más maniatados por el creciente estado de fragilidad de la fábrica, y su combatividad se veía restringida por su angustia ante el anunciado cierre de la empresa.

Mientras más se hundía la fábrica, más influencia lograba tener el grupo de accionistas allegado a Alfonso López Michelsen. Al finalizar su existencia, dos socios, Ernesto Michelsen Caballero y Juan Manuel López Caballero, poseían el 59,8% de las acciones de la Sociedad, e incluyendo familiares y sociedades afines, el 74,6%. Nada hicieron estos accionistas para salvar a la fábrica, de tal suerte que en 1980 su situación financiera era desesperada: se presentaban “salarios atrasados” y se adeudaban 17 mesadas a 106 pensionados. El 2 de febrero de 1981 se suspendieron las actividades de la fábrica y se iniciaron negociaciones con el sindicato de trabajadores y los pensionados, en las cuales tuvo incidencia el Ministerio de Trabajo. Estas culminaron en un acuerdo sentado en un documento conocido como la “Carta de Intención”.¹¹⁶ Este documento incluía la extravagante propuesta

114. La tasa de sindicalización era del 93% en 1957. En 1974, sin disponer de datos que permitan dar una cifra exacta, esta tasa parecía superar el 90% entre los obreros (AF).

115. Entrevista, 1981.

116. El texto integral de la “Carta de Intención” se encuentra en *El Espectador* [Bogotá] 26 abr. 1981.

de encargar a los jubilados el pago de sus propias pensiones por medio de una cooperativa de ventas de las telas que se encontraban en los almacenes de la empresa, o sea, cumplir con responsabilidades correspondientes a sus patronos, y todo aquello volviendo a trabajar en su vejez en una entidad asociativa encargada de vender telas que por algún motivo no se habían podido vender. El acuerdo contemplaba también la afiliación de los trabajadores al Seguro Social. Originalmente, la empresa tenía su propio servicio médico para su personal. En los últimos años de su existencia, la empresa dejó su sistema propio a la deriva, sin a cambio cumplir con su obligación legal de adscribir los trabajadores al iss. Pero nada daba un piso a esta inscripción extemporánea al Seguro Social, además sin aportar recursos para este fin.

[311]

Como era de esperar, este extraño plan de salvamento de la empresa y de resarcimiento de los derechos de pensionados y trabajadores no prosperó, y se remataron los bienes raíces de la Sociedad a un precio muy inferior a su valor real. Así, después de violentas polémicas en la prensa y de acciones judiciales, las víctimas de tantos atropellos y descuidos patronales se quedaron con muy exiguas compensaciones por la pérdida de su trabajo, pensiones y otras indemnizaciones previstas por inoperantes leyes. Apenas si recibieron las migas de un remate contrario a sus intereses.¹¹⁷ ¡Lamentable final de un ambicioso proyecto de desarrollo agroindustrial y de un admirable historial de luchas que parece totalmente aniquilado al ver un sindicato antiguamente combativo transformado en un ente débil, reducido finalmente a aceptar arreglos tramposos y limosnas en lugar del cumplimiento de los más mínimos derechos laborales!

OBRAS CITADAS

I. Fuentes primarias

Archivos

Archivo de la Fábrica (AF).

Archivo del Ministerio de Trabajo (AMT).

Periódicos

Diario Oficial [Bogotá] 1943.

117. Esta lamentable y compleja historia se relata detalladamente en el último capítulo de Raymond, *Mucha tela*.

- El Deber* [Bucaramanga] 1947.
El Espectador [Bogotá] 1935 y 1981.
El Renacimiento [Bogotá] 1935.
El Siglo [Bogotá] 1947.
El Tiempo [Bogotá] 1924-1947.
Jornada [Bogotá] 1947.
Vanguardia Liberal [Bucaramanga] 1944-1947.

[312]

Entrevistas

- 1981.** Jorge Acuña Romero; Moisés Ariza; Seferina de Ariza; José del Carmen Cabezas; Manuel Cuevas; María Luisa Díaz, viuda de Ariza; Pedro Jiménez; Carmen Mejía; Luis Alberto Mejía; Pedro Mejía; Jorge Porras; Arcelia Romero.
1996. Entrevistas realizadas por Amado Guerrero, Pedro Camargo, Adriana Ferreira y Valeria Surmay a Nemesio Ariza, Pedro Jiménez, Cecilia León y Ofelina López.
1999-2004. Antonio Jesús Aguilera; Adalberto Carvajal; Manuel Cuevas; José Noé Guzmán Charry; Pedro Jiménez; Clemente Ruiz Pinzón.

Documentos impresos

- Memoria de Industrias.* Bogotá: Imprenta Nacional, 1925.
 Contraloría General de la República. *Censo Industrial.* Bogotá: s. d., 1948.

II. Fuentes secundarias

Libros y artículos

- Arango, Luz Gabriela. *Mujer, religión e industria. Fabricato, 1923-1982.* Medellín: Universidad de Antioquia / Universidad Externado de Colombia, 1991.
 Mayor Mora, Alberto. *Ética, trabajo y productividad en Antioquia.* Bogotá: Tercer Mundo, 1984.
 Raymond, Pierre. “De la utopía a la agonía, historia del fracaso de una inversión industrial pionera en Santander (1907-1980)”. *Empresas y empresarios en la historia de Colombia.* Comp. Carlos Dávila L. de Guevara. Bogotá: Norma, 2003.
 Raymond, Pierre. *Hacienda tradicional y aparcería.* Bucaramanga: Ediciones de la Universidad Industrial de Santander, 1997.
 Raymond, Pierre. “La epopeya de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita”. *Boletín Cultural y Bibliográfico* 71-72 (2006).

Raymond, Pierre. *Mucha tela que cortar. La saga de una fábrica textil y de la pugna de las familias Caballero y López por su control*. Bogotá: Planeta, 2008.

Urrutia, Miguel y Mario Arrubla. *Compendio de estadísticas históricas de Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 1970.