



MUJER: TRABAJO, TAREAS Y LUCHAS
Experiencias femeninas en la Fábrica de Hilados y Tejidos de
San José de Suaita durante la segunda mitad del siglo XX

Trabajo presentado como requisito para optar
por el título de Magíster en Estudios Sociales
Escuela de Ciencias Humanas
Universidad del Rosario

Director
Franz Dieter Hensel Riveros

Presentado por
Natalia Guzmán Rozo

Bogotá, 2022

Tabla de contenido

Tabla de figuras.....	3
Agradecimientos.....	4
Introducción.....	5
Los hilos de esta tela.....	8
Industria textil.....	11
Clase obrera colombiana	13
Historia de las mujeres en Colombia.....	15
Mujer: trabajo, tareas y luchas.....	16
Las mujeres trabajadoras de la Fábrica	18
Mi lugar en esta historia	19
Capítulo 1. Entre hilados y tejidos.....	22
“Mañana entre y busque quién le enseñe”: La tradición del aprendizaje entre trabajadoras ..	35
Disciplina, control y relaciones con los jefes	37
Conclusiones.....	46
Capítulo 2. Más allá de las máquinas	50
La casa de la Gerencia.....	50
De puertas para afuera: la vida en San José	55
La familia, el hogar, el cuidado: responsabilidades atribuidas a las mujeres.....	63
Su ilusión era estudiar, pero la prioridad era mantener a sus hermanos.....	70
Conclusiones.....	73
Capítulo 3. Puntadas del movimiento obrero	76
Reivindicativas y combativas: las mujeres del Sindicato Obrero	81
El pueblo, el Sindicato y las mujeres.....	89
“Si la independencia empezó por un florero, aquí fue por un chocolate”: La toma de la Fábrica en 1981	96
Conclusiones.....	102
Consideraciones finales.....	105
Bibliografía	108

Tabla de figuras

Figura 1: Fotografía panorámica de la Fábrica	5
Figura 2: Cuadro información mujeres entrevistadas	19
Figura 3. Imagen preparación del algodón.....	22
Figura 4. Tabla cruzada área y sexo	23
Figura 5. Gráfica distribución del personal por sexo	24
Figura 6. Imagen hilandería	25
Figura 7. Tabla cruzada cargo y sexo - Hilandería	26
Figura 8. Imagen obrera con pabiladora gruesa	27
Figura 9. Imagen hiladoras.....	27
Figura 10. Imagen hiladora	28
Figura 11. Imagen encarretadora.....	29
Figura 12. Imagen tejeduría	30
Figura 13. Tabla cruzada cargo y sexo - Tejidos	31
Figura 14. Imagen repasadoras.....	32
Figura 15. Imagen trabajadora en el almacén de acabados	33
Figura 16. Imagen Control Disciplinario I.....	38
Figura 17. Imagen Control Disciplinario II.....	41
Figura 18. Imagen solicitud permiso sindical	44
Figura 19. Comunicación Sindicato Candidatura	45
Figura 20. Respuesta por parte de la Gerencia.....	46
Figura 21. Fotografía portón entrada de la Fábrica	51
Figura 22. Imagen casa de la Gerencia	52
Figura 23. Imagen Reglamento de Higiene y Servicio Médico	59
Figura 24. Imagen reporte de Subgerencia, mayo 25 de 1961	62
Figura 25. Imagen reporte de Subgerencia, febrero 24 de 1961	63
Figura 26. Fragmento papelería Sindicato Obrero, febrero 1957	76
Figura 27. Fragmento papelería Sindicato Obrero, abril 1957.....	76
Figura 28. Sello Sindicato Obrero, octubre 1957.....	77
Figura 29. Modelo de contrato	80
Figura 30. Listado de la junta Directiva Sindical designada el 18 de agosto de 1957	82
Figura 31. Proclama al Reinado del Trabajo de Santander - Abril 1957	84
Figura 32. Imagen solicitud tratamiento médico.....	86
Figura 33. Imagen solicitud reintegro obrera	87
Figura 34. Imagen titular Vanguardia Liberal, enero 24 de 1947	90
Figura 35. Imagen artículo Vanguardia Liberal, enero 24 de 1947	91
Figura 36. Imagen artículo Vanguardia Liberal, enero 22 de 1947	92
Figura 37. Imagen titular Vanguardia Liberal, enero 28 de 1947	94
Figura 38. Imagen titular Vanguardia Liberal, abril 9 de 1947.....	95
Figura 39. Imagen telegrama Sindicato Obrero, febrero 1947.....	96
Figura 40. Liquidación de contrato, por delante. 1981	99
Figura 41. Liquidación de contrato, por detrás. 1981	100
Figura 42. Imagen letra de cambio I	101
Figura 43. Imagen letra de cambio II	101

Agradecimientos

A las mujeres trabajadoras de la Fábrica que me abrieron sus casas y sus corazones, por los espacios de diálogo y por su inmenso aporte a la industria colombiana.

A Clau, por no dudar de mi potencial incluso cuando yo ya estaba lista para botar la toalla, medírsele a todas mis ideas y nunca dejarme sola. A Fer, por conectarme a San José y de primera mano mostrarme lo especial que es.

A Jesús, por estar siempre ahí y ayudarme a pensar con claridad cuando no sabía cómo seguir.

A mi familia, por estar dispuesta a todo; a los viajes, a revisar incontables cajas de archivo conmigo y a hacerme barra después de cada tropezón.

A Carlina y José Noé por dejarme conocerles más a través de San José y de la Fábrica.

A mis amigas, por ver mi potencial y motivarme cuando me iba quedando sin ánimo. Por escucharme hablar una y otra vez del mismo tema, por leerme y hacer los comentarios adecuados.

A Franz, por creer en mí y en mis capacidades. Por llamarme la atención cuando lo necesitaba e impulsarme con tanta paciencia a ser una mejor profesional, y en el camino, a ser una mejor versión de mí. Por abrirme espacios como el Semillero para crecer y aprender tanto.

A Tere, Carlos y Rafael por abrirme las puertas de su casa, por la alegría con la que siempre me recibieron y por todo el cariño con el que me acompañaron a recorrer San José.

A Pierre, por ser un referente en mi investigación, por su generosidad y disposición al brindarme toda la ayuda posible.

Llegar hasta aquí no habría sido posible sin el apoyo y disposición de todas y todos ustedes. Gracias por tanto amor, este logro es de ustedes.

Introducción

Quien viaja por la vía Bogotá – Bucaramanga, el entrar al departamento de Santander, después de Barbosa, puede observar a mano izquierda una desviación hacia el pueblo de Güepsa, bajando por la hoya del río Suárez. Lo que parece en la actualidad un simple desvío, era a mediados del siglo XX la vía principal de la Carretera Central de Noroeste que conectaba la capital del país con la frontera con Venezuela. Después de Güepsa, la carretera seguía hacia Santa Águeda y al llegar a la quebrada La Vega empezaba a subir una frondosa montaña hasta llegar a San José de Suaita, uno de los seis corregimientos del municipio de Suaita, ubicado al sur del departamento de Santander. Hoy en día, el mayor atractivo turístico de San José, además de la imponente cascada de los Caballero, son las ruinas de la Fábrica de Hilados y Tejidos. Fundada hace más de 100 años, esta Fábrica fue una apuesta por la construcción de uno de los complejos agroindustriales más grandes del país, compuesto por un ingenio azucarero, una fábrica textil, una chocolatería, una destilería, un molino de trigo y una hidroeléctrica.



Figura 1: Fotografía panorámica de la Fábrica

Nota: Fotografía de Ana Teresa Guzmán y Ana Isabel Rivera tomada del archivo personal Pierre Raymond. Circa 1978.

Visité por primera vez San José de Suaita en marzo de 2006, cuando asistimos a la apertura del Museo del Algodón y Fábricas del pueblo junto con mi familia. Por muchos años pensé que el pueblo y la Fábrica solo eran importantes para mi familia puesto que mi abuelo había trabajado ahí. Lo que no me imaginaba era que las ruinas

que tantas veces visité como sitio turístico, eran parte de una de las empresas pioneras de la industrialización en Colombia.

A más de 8600 km de distancia, en la ciudad de Amberes en Bélgica, en 1913 fue fundada la Sociedad Industrial Franco Belga -SIFB. Gracias a esta se construyeron en San José de Suaita una serie de fábricas que durante las primeras tres décadas de funcionamiento fueron manejadas por inversionistas extranjeros. En 1944 tuvo lugar la cesión de los bienes de la SIFB a la familia Caballero la cual, desde ese año y hasta 1981, estuvo al mando de la Sociedad de Hilados y Tejidos de San José de Suaita S.A. Esta ‘nueva’ empresa mantuvo el mismo objetivo de desarrollar en Santander la industria textil, enfrentándose a la falta de modernización de sus equipos, así como a la competencia generada por la creación de otras fábricas textiles en el departamento de Antioquia.

Tanto en Antioquia como en Santander, la participación de las mujeres dentro de la clase obrera, particularmente en la industria textil resultó ser determinante. Sin embargo, en cada departamento esta participación se vio mediada por diferentes aspectos que resultaron en una experiencia femenina distinta. Esta investigación problematiza la forma de entender el ser mujer obrera de la industria textil en Colombia durante la segunda mitad del siglo XX desde un contraste con las experiencias femeninas dentro de las fábricas de San José de Suaita y Antioquia. Para esto, me pregunto ¿qué elementos caracterizaron la experiencia femenina en San José de Suaita y cómo se asemejan y diferencian de lo que ya se ha estudiado en Antioquia?

Las y los académicos que han estudiado el papel de las mujeres colombianas durante los procesos de desarrollo industrial del país han tenido como referente a las trabajadoras de fábricas textiles como Fabricato, Tejicondor y Coltejer, todas propias de Antioquia. Luz Gabriela Arango¹ y Ann Farnsworth-Alvear² han estudiado las vivencias de las mujeres obreras de las fábricas antioqueñas, las cuales se vieron determinadas en gran medida por mecanismos de control moral y ético. Por su parte, Alberto Mayor Mora y Mauricio Archila han hecho aportes al análisis de los procesos de

¹ Luz Gabriela Arango, *Mujer, trabajo y familia en Antioquia*, vol. 17, 29 vols., 1988; Luz Gabriela Arango, *Mujer, religión e industria* (Medellín: Universidad de Antioquia, 1991); Luz Gabriela Arango, “Industria textil y saberes femeninos”, *Historia Crítica* 9 (1994), <https://doi.org/10.7440/historit9.1994.06>; Luz Gabriela Arango, “Modernización, identidad de género y cultura en la industria: el caso de los textiles | Revista Colombiana de Psicología”, *Revista Colombiana de Psicología*, núm. 3 (1994).

² Ann Farnsworth-Alvear, *Dulcinea in the Factory: Myths, Moral, Men and Women in Colombia's Industrial Experiment, 1905-1960*. (Durham and London: Duke Press University, 2000).

industrialización y conformación de la clase obrera, respectivamente, en este departamento. El caso antioqueño ha sido el más estudiado, quizá por ser el mejor documentado, por lo que la experiencia femenina dentro de la industria textil en Colombia durante el siglo XX se tiende a reducir a la particular experiencia antioqueña. Sin embargo, en el caso de San José de Suaita se encuentra nueva información que da luces sobre una forma diferente de ser obrera dentro de la industria textil en Colombia.

Para comenzar, numerosas autoras, entre ellas Ann Farnsworth-Alvear, Luz Gabriela Arango y Alberto Mayor Mora destacan como elemento central de las experiencias de las obreras antioqueñas el control de las costumbres y la moral impuesto por parte de los patronos, con la ayuda de la Iglesia Católica; elemento que, si bien determinó las lógicas de producción y de comportamiento en muchas fábricas del departamento, no fue necesariamente un denominador común en todas las empresas textiles del país. Al ser San José un pueblo tradicionalmente liberal el relacionamiento entre la administración de la Fábrica y la Iglesia fue mucho menor que en el caso antioqueño, donde el control de las obreras estuvo fuertemente articulado a la moral católica. Por esto mismo, en el caso de San José sucedió algo que en Antioquia nunca fue permitido: que mujeres casadas y con hijos siguieran trabajando. Este cruce de experiencias entre las labores de madre y esposa con las de obrera dio lugar a vivencia diferentes a las estudiadas en el caso antioqueño, al incluir el hogar como nuevo espacio de análisis.

Otra distinción importante del caso de San José frente a las fábricas antioqueñas y es que este es un pueblo que se configuró alrededor de la Fábrica de Hilados y Tejidos, lo que conllevó a que las dinámicas sociales dentro y fuera de la empresa no se dieran de la misma manera en que en ciudades o pueblos como Medellín y Bello.

Para la realización de esta investigación tuve la fortuna de poder trabajar con 21 mujeres obreras y empleadas de la Fábrica que quisieron compartir sus relatos conmigo y sin quienes este trabajo no habría sido posible. Aun cuando cada mujer tiene una historia de vida diferente, entre las 21 de ellas hay algo en común: sus labores, sus hogares y sus luchas se vieron atravesadas por el haber sido trabajadoras de la Fábrica de San José. Si bien me detengo en particularidades de los relatos personales que cada mujer compartió conmigo, al reunir sus experiencias y verlas en conjunto, estas dan luces sobre formas de ser obrera-mujer que vale la pena considerar para el caso colombiano.

Sus historias se vieron complementadas con una variedad de recursos que encontré tanto en el archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita, como en el archivo personal de Pierre Raymond. A esto se sumaron las investigaciones sobre la Fábrica realizadas por este mismo autor, así como por Inés Mogollón, quien en su tesis de grado se concentra en estudiar la calificación de la mano de obra femenina de la Fábrica de San José de Suaita entre 1930 y 1950. De manera más amplia, Raymond realizó una extensa investigación sobre los procesos de industrialización y formación de la clase obrera en Santander, particularmente en San José.

Pierre Raymond menciona que “la historia mostraría que las mujeres resultaron más reivindicativas y combativas que los hombres”³. Después de hablar con varias mujeres que trabajaron en la Fábrica puede afirmar que así fue; la historia sí lo mostró, sin embargo, después nadie lo contó. Desde el inicio de esta investigación, esa frase resonó conmigo pues concuerdo con la idea de que hay todavía mucho que cortar; falta tela que narre las historias de las trabajadoras y cómo vivieron sus días en la Fábrica, tela que muestre las experiencias de aquellas mujeres santandereanas que hicieron parte fundamental de la historia de los procesos de industrialización en Colombia.

Los hilos de esta tela

Al pensar en las vivencias de las mujeres de la clase obrera de la industria textil de San José de Suaita, el primer concepto para tener en cuenta es el de experiencia. Joan Scott propone un cambio de enfoque que permita tener en cuenta todas las categorías de análisis como elementos de estudio y no como aspectos dados por sentado. En este sentido, la experiencia resulta ser aquello que queremos explicar y no solo el punto de partida de la explicación⁴. Scott basa parte de su definición en la comprensión de la experiencia desarrollada por Edward Palmer Thompson, quien expone que la experiencia significa ser social. La experiencia entonces, en particular la de clase, está determinada por las relaciones de producción de las que hacen parte las personas⁵. Adicional a esto, a lo largo de esta investigación, la experiencia ha sido entendida como un tela. Cada retazo, cada fragmento de experiencia, se conforma de hilos que se

³ Pierre Raymond, *Mucha tela que cortar* (Bogotá: Planeta Colombia S.A, 2008), 129.

⁴ Joan W. Scott, “The Evidence of Experience”, *Critical Inquiry* 17, núm. 4 (1991): 773–97.

⁵ E. P. Thompson y Antoni Doménech, *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Entrelíneas (Madrid (España): Capitán Swing, 2012).

entrelazan entre sí. Dentro del análisis propuesto, se destacan dos necesarios hilos, o categorías de análisis: trabajo y género.

Para comenzar, el concepto de trabajo se entiende, a la luz de los postulados de David Harvey⁶, como el proceso de movilización de materias primas, plantas y equipo a fin de producir mercancías. Cuando se piensa en grandes industrias, como la textil, es evidente que la mayoría de la población no tiene acceso directo a los medios de producción, la fuerza de trabajo termina siendo una mercancía más. Esta mercancía se entiende en términos del tiempo y el esfuerzo puesto en el proceso de producción. En consecuencia, las tecnologías -en este caso, la maquinaria de la Fábrica- resultan mediando las relaciones entre capital y trabajo, ya que, si bien no producen beneficios por sí mismas, permiten a los capitalistas obtener mayores tasas de beneficio al aumentar la productividad sin disminuir el nivel de vida de las y los trabajadores. Ahora bien, para efectos de esta investigación, el concepto de trabajo se entiende, específicamente, desde la puesta en marcha de un modelo económico que se caracterizó por “generar bajos salarios, malas condiciones de vivienda y nulas garantías laborales, lo que resultó en el auge de movimientos obreros y protestas sociales”⁷.

Otro concepto fundamental es el de género. En su ensayo *On Language, Gender, and Working-Class History*, Joan Scott propone que “el género está tan implicado en el concepto de clase, que no hay forma de analizar una cosa sin la otra”⁸. Con esto en mente, la autora propone que quienes se dediquen a la historia busquen entender no la manera en que se unen estas dos categorías, sino el proceso por el que cada una se desarrolla dentro de la experiencia individual de una persona. Entendiendo que el uso del concepto de género permite analizar las formas de relacionamiento entre los sexos al interior de la fábrica es posible, a su vez, diferenciar la práctica sexual de los roles sociales asignados a hombres y mujeres.

Así pues, es necesario diferenciar la concepción de género de las referencias a las mujeres o a la perspectiva del sexo femenino, en tanto “lo importante del concepto de género es que al emplearlo se designan las relaciones sociales entre los sexos”⁹ De

⁶ David Harvey, *El enigma del capital y las crisis del capitalismo* (Madrid: Ediciones Akal, 2012).

⁷ Inés Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)” (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana, 2009).

⁸ Joan Wallach Scott, *Gender and the Politics of History: thirtieth anniversary edition* (Columbia University Press, 2018), 60.

⁹ Marta Lamas, “La perspectiva de género, una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres.”, 1997, 219.

esta manera, más allá de limitar el análisis a la experiencia únicamente de mujeres, la idea es que esta perspectiva permita analizar las expectativas y oportunidades que caracterizaron sus experiencias como mujeres trabajadoras¹⁰. Al problematizar la forma de entender el ser mujer obrera, surge un cuestionamiento paralelo sobre cómo las formas atribuidas a la idea de mujer son producto de una jerarquía social histórica, a partir de la cual surge la división sexual del trabajo.

Claudia Anzorena propone que tal “división jerárquica de tareas en función del sexo”¹¹ se ha caracterizado por la ocupación de lugares desventajosos (con salarios más bajos, menor acceso a la educación, falta de organización y obtención de empleos menos deseables) por parte de las mujeres. Además, la subestimación de las labores femeninas resulta en una diferencia salarial originado en la discriminación de sexo. De ahí que este concepto sea útil para generar un análisis desde la categorización de las labores de acuerdo con el sexo desde la comprensión de que “descubrir el rango en los roles sexuales y en el simbolismo sexual en diferentes sociedades y periodos, para descubrir el significado que tenían y cómo funcionaban para mantener el orden social o promover su cambio”¹².

Las diferencias de género han mediado la participación laboral de las mujeres tanto en materia de las divisiones sociales como de los oficios de acuerdo con el sexo, en tanto se asignan papeles diferenciados a hombres y mujeres, lo que a su vez genera reconocimientos sociales diferentes y excluyentes¹³. Estas diferencias configuraron un discurso social, basado en la atribución de características innatas a hombres y mujeres, que ha generado una división sexual del trabajo, por la cual las mujeres realizan trabajos que históricamente han sido catalogados como femeninos¹⁴. En este sentido. Esta propuesta es relevante para la presente investigación, en tanto permite realizar un

¹⁰ Marcela Lagarde, *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia* (Madrid: Horas y Horas, 1996).

¹¹ Claudia Anzorena, “Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral”, *Utopía y Praxis Latinoamericana* 13, núm. 41 (2008): 56.

¹² Joan Scott, “Gender: A Useful Category of Historical Analysis”, *The American Historical Review* 91, núm. 5 (1986): 1054.

¹³ Catalina Reyes Cárdenas y María Claudia Saavedra Restrepo, *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX: formas de asociación y participación sindical*, Ensayos laborales 13 (Medellín, Colombia: Ediciones Escuela Nacional Sindical, 2005).

¹⁴ María Camila Quintero, “La gran marcha de la mujer en el siglo XX las mujeres obreras y sindicalistas en la vida privada: permanencias y transformaciones en la vida pública e íntima” (Tesis de pregrado, Universidad Javeriana, 2014).

análisis desde la categorización de las labores entre hombres y mujeres, así como de las implicaciones que tuvo para las mujeres el entrar a hacer parte de la industria textil.

Si bien históricamente la experiencia femenina ha parecido reducirse a la reproducción y las labores de cuidado -o, en el caso de las obreras de la industria textil antioqueña, al trabajo, dejando de lado la posibilidad de la maternidad y la vida de pareja- veremos en el caso de San José de Suaita que es posible encontrar experiencias diferentes que articulan ambos ámbitos (trabajo y hogar), mostrando a su vez las contradicciones que surgen entre sí. Así, me permito entrar en nuevos campos de indagación sobre las vivencias femeninas dentro de la industria textil colombiana y al hacerlo, la presente investigación se inserta dentro de tres grandes conversaciones: industria textil, clase obrera e historia de las mujeres en el país.

Industria textil

Quienes han estudiado la industria textil en Colombia durante el siglo XX se han concentrado en Antioquia y con esto, en un modelo de mujer trabajadora atravesado por el control de la religión católica. Ante esto, Beatriz Inés Mogollón, denota una diferencia entre el caso antioqueño y el de San José de Suaita a raíz de cómo se manejaba “el control directo sobre los obreros en el espacio fabril”¹⁵. Lo anterior responde, en parte a la visión liberal de la administración de la Fábrica, y en parte, al hecho de que, siendo San José de Suaita un pueblo de tendencia liberal existió mucha menos influencia de la Iglesia Católica como sucedió en otras empresas textiles del país.

La Sociedad Industrial Franco Belga, de la cual hizo parte la Fábrica de Hilados y Tejido, surgió del ideal del General Lucas Caballero y sus hermanos de traer al país nueva tecnología para impulsar industrias por medio de una gran inversión extranjera. Para los accionistas franco-belgas, en un primer momento, trabajar con mano de obra colombiana fue un aspecto positivo en tanto creían poder dominar de manera radical a sus trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, luego de un tiempo, se encontraron con que a las y los obreros les costaba acostumbrarse a la disciplina industrial y que los administradores no podían ejercer la autoridad pública “como antiguamente lo hacían los señores feudales de la antigua Europa o, más cerca en el tiempo y espacio, los

¹⁵ Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”, 79.

hacendados tradicionales”¹⁶. A esto se suma el hecho de, como explica Mogollón, la empresa controlaba bajo parámetro capitalistas y morales, tanto el espacio de trabajo dentro de la Fábrica como la vida en el pueblo, como sucedía en las empresas textiles de Antioquia, pero con “características propias del contexto en donde se ubicaba”¹⁷. Así pues, tanto la administración Caballero como la que le precedió tuvieron una visión radicalmente liberal que se manifestó en la utilización de “dispositivos de control laboral, social y moral para la clase obrera, diferentes a los de otras empresas textiles contemporáneas”¹⁸.

Puntualmente, en Antioquia la moral y la ética fueron dos pilares del funcionamiento de la industria textil en Antioquia durante el siglo XX. Al hablar sobre el funcionamiento de las fábricas textiles antioqueñas, Alberto Mayor Mora expone que en varias de ellas, como Coltejer y Fabricato, se implementó una ética del trabajo, la cual se materializó en el compromiso con el trabajo, la eliminación de la división entre vida fuera y dentro de las fábricas, y el control del tiempo libre¹⁹. En algunos casos esta ética fue implantada de la mano de la Iglesia Católica, mientras que en otros existió lo que el autor llamó una ‘ética secular’, a partir de la cual se establecían virtudes alrededor del ejercicio de la profesión, de manera que la pérdida de la religión no implicara la pérdida de la moral.

Por su parte, Ann Farnsworth-Alvear, expone la existencia de políticas paternalistas, materializadas en beneficios de vivienda y educación, junto con el ejercicio del control por medio de la religión y la moral, respaldadas por la intervención de la Iglesia Católica. Esta autora profundiza en los términos de ‘la moral’ y ‘el control’, siendo el primero un conjunto público de normas, mientras que el segundo, se desarrolló como una suerte de continuación a la moral, ya no se enfocaba en la conducta, sino en los resultados por medio de incentivos monetarios, y estándares de calidad para los productos²⁰. De forma parecida, Luz Gabriela Arango presenta el paternalismo como una forma de gestión de la mano de obra, la cual marcó la

¹⁶ Pierre Raymond, “Origen y desarrollo del atípico poblado de San José de Suaita (1907-1980)”, *Anuario de Historia Regional y de las Fronteras* 14, núm. 1 (2009): 217.

¹⁷ Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”, 78.

¹⁸ Mogollón, 78.

¹⁹ Alberto Mayor, *Ética, trabajo y productividad en Antioquia* (Bogotá: Tercer Mundo Editores, 1989).

²⁰ Farnsworth-Alvear, *Dulcinea in the Factory: Myths, Moral, Men and Women in Colombia's Industrial Experiment, 1905-1960*.

perspectiva de las empresas antioqueñas en su “concepción del obrero ideal”²¹. La autora identifica como obreras “ideales” a aquellas que cumplieran con la estructura patronal, al ser “una mano de obra dócil, disciplinada, responsable y poco exigente a nivel salarial”²².

Clase obrera colombiana

E.P Thompson entiende la clase como un fenómeno histórico; una relación entre personas, no una cosa determinada. Su propuesta es que “la clase obrera no surgió como el sol, en un momento determinado”, sino que “estuvo presente en su propia formación”²³. Este planteamiento robustece el análisis que esta investigación propone en tanto permite enfocarse en las experiencias particulares para comprender un proceso histórico. Al estudiar el caso de Inglaterra, Thompson afirma que el metodismo fue útil como disciplina para el trabajo y presenta el concepto de “maquinaria moral” a través de la cual se hace evidente la interrelación entre el modo de producción capitalista y la ética. Así pues, los postulados de Thompson contribuyen a su vez a entender lo sucedido en Colombia con respecto al control de las obreras por medio de diferentes parámetros morales. Esta idea es relevante para el estudio de la clase obrera colombiana tanto desde una tradición católica, como desde una visión más liberal, pues en ambas se evidencia una maquinaria moral que determinó las relaciones dentro y fuera del espacio fabril.

En cuanto a la emergencia y configuración de la clase obrera en Colombia, estos dos procesos han sido ampliamente estudiados por Alberto Mayor Mora y Mauricio Archila. El primero ha abordado el tema desde la idea de un modelo social basado en la negación de la lucha de clases que, según expone, facilitó la rápida industrialización del departamento de Antioquia, a la vez que le hizo frente al fortalecimiento de la clase obrera. Para esto, se centra en las dinámicas de control de las y los trabajadores, subrayando diferentes mecanismos como las encíclicas papales antimodernistas y sociales que sirvieron de guías teóricas de la conducción de la clase obrera²⁴. En un orden de ideas semejante, González y Molineros hablan de medios de control -como lo fueron la vigilancia policial y los sermones de la Iglesia- útiles en el combate a la

²¹ Arango, *Mujer, trabajo y familia en Antioquia*, 17:213.

²² Arango, 17:282.

²³ Thompson y Doménech, *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, 27.

²⁴ Mayor, *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*.

influencia comunista que se materializaba en la represión y estigmatización ante el sindicalismo y el movimiento social urbano²⁵.

Por su parte, Mauricio Archila trabaja los ámbitos de gestación de la clase obrera en el país, haciendo un importante énfasis en las diferencias entre los casos rurales y los urbanos, así como en las características demográficas de cada lugar. En cuanto a la participación por parte de las mujeres expone que, aunque hay pocas estadísticas al respecto, se puede pensar que hubo una importante presencia femenina en la naciente clase obrera, puntualmente en la industria manufacturera²⁶. De manera similar, Daniela Santos, quien utiliza los datos del Censo Industrial de 1945 para analizar la distribución de la brecha salarial en la industria en Colombia, expone que la participación de las mujeres en las fábricas, en promedio, no fue menor al 20% en ningún departamento que tuviera industria²⁷. Puntualmente, en el caso de Suaita (municipio del que hace parte San José), este número alcanzaría el 49,50%, para el mismo año²⁸, lo cual reafirma la importancia de estudiar de manera singular la experiencia femenina dentro de la industria textil del país, e tanto las mujeres obreras llegaron a ser casi la mitad del personal. Sumado a esto, Mogollón destaca que la participación de las mujeres trabajadoras de San José fue “de gran importancia en el proceso de modernización e industrialización del país” pues contribuyeron a la modificación de las “estructuras económicas, políticas y sociales del país”²⁹.

Al estudiar el caso de San José de Suaita, discuto con los postulados de Archila y Thompson en cuanto desconocen en gran medida la participación de las mujeres dentro de la industria textil. Lo anterior debido a que los planteamientos de ambos autores se basan en la idea de que la experiencia masculina dentro de la industria recoge las vivencias de hombres y mujeres, cuando la realidad es que el género fue un factor diferencial. Algo similar sucede con los estudios sobre la clase obrera santandereana, y puntualmente de aquella de San José de Suaita que hace Pierre Raymond. Este autor habla sobre las dificultades que tuvieron las y los obreros de origen rural para

²⁵ Roberto González y Ivonne Molinares, “Movimiento Obrero y Protesta Social En Colombia. 1920-1950”, *Historia Caribe* 8, núm. 22 (2013): 167–93.

²⁶ Mauricio Archila, *Cultura e identidad obrera*, 1993.

²⁷ Daniela Santos, “Faldas por pantalones: las obreras, la brecha salarial, y el sindicalismo femenino en la industria en Colombia en 1945” (Universidad de los Andes, Facultad de Economía, CEDE, 2017).

²⁸ Contraloría General de la República, “Primer Censo Industrial de Colombia - 1945”, 1948, n. Tomo Santander, cuadro 17-C, p.1843.

²⁹ Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”, 128.

acostumbrarse a la disciplina industrial impuesta por los empresarios europeos y sobre la fuerza que con los años ganó el movimiento sindical en esta región del país. En algunos puntos, este autor enfatiza sobre las trabajadoras de la fábrica, las diferencias salariales y menciona su participación en el sindicato, sin embargo, no profundiza en la experiencia singular de las mujeres en este contexto. De ahí que esta investigación se enfoque en la experiencia particular de las mujeres que hicieron parte del personal de la Fábrica.

Historia de las mujeres en Colombia

Al pensar en la historia de Colombia, es importante diferenciar lo que podríamos llamar dos tipos de historia. La primera es aquella que se concentra en las mujeres como accesorios de los de los eventos históricos que estaban sucediendo. Al respecto, Judith González menciona que en muchos casos se desconoce la experiencia particular de las mujeres, “como si las mujeres sólo fueran, la esposa de... la hija de... la hermana de... la madre de... la familiar de... la amante de...”³⁰, cuando no es así. Por otro lado, encontramos la historia de las relaciones entre sexos, la cual privilegia, como su nombre lo denota, las relaciones entre hombres y mujeres dentro del análisis histórico que propone.

Este segundo enfoque comprende a las mujeres como sujetos históricos que hacen parte del mundo social, como lo propone Joan Scott en su ensayo *Women's History*³¹. Esta investigación se inclina hacia este enfoque pues reconoce que, como Alejandra Alba afirma, "con el ingreso de las mujeres a las industrias, a finales del siglo XIX y principios del XX, se dio un primer paso en el cambio de la concepción de la mujer colombiana"³². Lo anterior, enfocándose en las mujeres como sujetos activos que tienen una experiencia propia para ser estudiada, en lugar de ser accesorios de historias ajenas. Esta corriente interroga, específicamente, el papel de las mujeres como sujetos y ve la categoría de género desde la relación entre hombres y mujeres.

Inés Mogollón expone que la historia de las mujeres obreras en el país es un tema que se ha trabajado de manera marginal, enfocándose en la participación de la

³⁰ Judith González, “Re-imaginando y Re-interpretando a las mujeres en la independencia: historiografía colombiana y género.”, *Procesos históricos: revista de historia, arte y ciencias sociales*, núm. 17 (2010): 2–18.

³¹ Scott, *Gender and the Politics of History*.

³² Alejandra María Alba, “El movimiento sufragista femenino colombiano - el caso de la Revista Agitación Femenina (Tunja 1944-1946)” (Tesis de pregrado, Universidad de los Andes, 2010), 15.

mano de obra femenina en el proceso de conformación de la clase obrera y el aumento de mujeres trabajadoras rurales y su participación en la industria textil en Antioquia únicamente³³. En la literatura sobre industria en Colombia se destaca el rol de las mujeres en los procesos de surgimiento y consolidación de la clase obrera y puntualmente al hablar del departamento de Santander se destaca que, para mediados de siglo, era “único departamento en el cual la mayoría de la mano de obra era femenina”³⁴.

Mujer: trabajo, tareas y luchas

Al explorar el cruce entre la experiencia femenina y los procesos de industrialización, esta investigación le apunta a estudiar el desarrollo de la industria en Colombia en clave de género, reconociendo los elementos característicos del caso de San José de Suaita que permitan pensar en una forma diferente de entender el ser mujer obrera de la industria textil. Mientras que un elemento característico en todas las fábricas textiles del departamento de Antioquia fue el ideal de mujer trabajadora devota y por lo tanto controlada por la religión católica, en San José de Suaita encontramos que este modelo de obrera no aplicó. Esto resultó en una comprensión diferente de lo que significó ser una mujer trabajadora de la industria textil y en general una mujer, al empezar a experimentar no solo el trabajo dentro de la Fábrica sino lo que ejercer esta actividad representaba frente a las demás responsabilidades del hogar y, en algunos casos, del Sindicato obrero. De estas reflexiones se despliegan los tres elementos de las experiencias obreras femeninas que esta investigación aborda: trabajo, tareas y luchas. Para su análisis, me permito dividir la experiencia de las mujeres trabajadoras de San José de Suaita en tres dimensiones: la vida dentro y fuera de la Fábrica y la participación en el Sindicato.

El ***trabajo*** de las mujeres resulta siendo lo que llamo la vida dentro de la Fábrica; la cual incluye el proceso de producción, analizando las tareas realizadas por las mujeres en cada uno de los pasos de este; el relacionamiento entre trabajadoras y con los jefes; y la tradición de enseñanza de tareas entre mujeres. Con esto en mente, las preguntas que guían el primer capítulo son: ¿qué labores ejercían las mujeres dentro de

³³ Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”.

³⁴ Daniela Santos, “Faldas por pantalones: las obreras, la brecha salarial, y el sindicalismo femenino en la industria en Colombia en 1945” (Universidad de los Andes, Facultad de Economía, CEDE, 2017), 10

la empresa?, y ¿cómo las experiencias de ser mujer y de ser obrera se entrelazan entre sí?

Dentro de su análisis sobre la vida de la clase obrera fuera de las fábricas, Mauricio Archila habla del tiempo libre³⁵. En el caso de las mujeres obreras, ese espacio de tiempo se convirtió en una segunda jornada no remunerada llena de *tareas* por cumplir. El segundo capítulo está dedicado a las *tareas* a las que las mujeres debían responder fuera de su rol como obreras, para tal efecto responde a las siguientes preguntas ¿qué responsabilidades tenían las mujeres obreras fuera del trabajo de la Fábrica? Y ¿qué servicios prestaba la empresa a su personal y cómo afectó eso la vida en San José? A lo largo del capítulo exploro las labores que las mujeres debían cumplir en bien fuera porque eran madres y tenían a su cargo el cuidado de hijas e hijos, porque vivían todavía con sus padres y debían aportar de sus sueldos al pago de diferentes cosas relacionadas con la casa o sus hermanas y hermanos, o porque era llamadas a dejar sus labores de obreras de lado para prestar sus servicios en la casa de la Gerencia. Una segunda pregunta que expongo que la empresa prestaba una serie de servicios a sus trabajadoras(es), los cuales no solo moldearon las dinámicas sociales de San José como pueblo que se formó en torno a la Fábrica, sino que, además, tuvieron un efecto directo en la cotidianidad de las mujeres.

En el último capítulo me concentro en las *luchas* de muchas de las mujeres con quienes hablé, las cuales tuvieron origen en el Sindicato obrero de la Fábrica, un ámbito adicional de la experiencia de algunas de las trabajadoras de la Fábrica. En este orden de ideas, este capítulo cuenta con dos preguntas guía: ¿Cómo funcionaba el Sindicato obrero de la Fábrica?, y ¿Qué rol desempeñaron las mujeres en el Sindicato? Para dar respuesta, abordo la formación de la organización sindical dentro de la Fábrica y denoto el papel predominante que algunas mujeres tuvieron en él. Al hablar del funcionamiento de la asociación como tal, presento una serie de comunicaciones entre la administración de la Fábrica y esta organización que sirven como punto de partida para otras reflexiones sobre el papel de las mujeres dentro de la empresa. Asimismo, exploro las actividades del Sindicato que trascendieron el trabajo dentro de la Fábrica, particularmente el paro obrero de 1947 y la toma de la Fábrica en 1981.

³⁵ Archila, *Cultura e identidad obrera*.

Las mujeres trabajadoras de la Fábrica

Como lo mencioné anteriormente, este trabajo no habría sido posible sin la disposición de 21 mujeres a contarme sus experiencias y compartirme un poco sobre lo que significó ser una trabajadora de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita. Digo trabajadora porque durante mi trabajo de campo tuve la fortuna de conocer tanto obreras, que trabajaron en diferentes secciones de hilados y tejidos, como empleadas del área administrativa. De esta segunda área, conocí a Lucía Torres³⁶ y Silvia Cruz, quienes trabajaron en pagaduría y contabilidad de hilados, respectivamente. Ambas me ayudaron a entender la diferencia entre empleadas(os) y obreras(os), así como el funcionamiento de los pagos y la manera de algunas finanzas de la empresa. Adicionalmente, me contaban que ellas no podían hacer parte del Sindicato, pues era una organización obrera. No obstante, Helena Sorzano, Beatriz Pérez, Clara Fernández, Marina Vélez, Leonor Acosta, Eugenia Vega e Inés Martín sí estuvieron afiliadas. También, Elvira Lozano, quien ejerció como presidenta e hizo parte del grupo a la cabeza del proceso contra la empresa cuando esta se liquidó, y Alicia Castillo, que se desempeñó como la secretaria de la organización. Algunas de las mujeres que no se afiliaron me contaban, entre risas, que así lo decidieron porque eso les sonaba a revolución.

Del trabajo dentro de la Fábrica, hablé con operarias de diferentes máquinas, encargadas de los almacenes y hasta algunas que realizaban labores extra. Para comenzar, están Martha Rangel y Celina Chávez quienes trabajaron, entre otras cosas, en los almacenes de telas. Martha, quien antes de eso había pasado por hilados y tejidos, me contaba de lo bonito que fue aprender de diferentes cosas dentro de la Fábrica. Por su parte, Helena, Inés, Clara y Leonor junto con Ángela Ruíz trabajaron en la sección de hilados, en la cual se convertía el algodón en hilado, preparando el material que se debía pasar al área de tejidos donde trabajaron Beatriz, Marina, Eugenia y Alicia, así como Isabel Reyes, Gloria Gómez, Carmen García, Graciela Mejía y Rosario Acevedo. Algunas mujeres, como Elvira y Silvia, trabajaron en ambas áreas. También hablé con Amparo Herrera y Libia Álvarez quienes además de trabajar dentro de la Fábrica, ocasionalmente eran llamadas a ayudar en la casa de la Gerencia.

En adición a sus relatos sobre el trabajo dentro de la empresa, todas estas mujeres me hablaron de vida más allá Fábrica. Si fueron madres, de sus embarazos, de

³⁶ Por temas de confidencialidad, este y todos los nombres a continuación han sido cambiados.

sus partos y del cuidado de sus hijas e hijos; si vivieron con sus padres mientras trabajaban, cómo aportaban a las finanzas del hogar y sus relaciones con sus hermanas y hermanos. De estas conversaciones surgieron también varias historias sobre los servicios que prestaba la empresa, me hablaron de los que ellas usaban y cómo estos les facilitaban el manejo de las responsabilidades en su hogar y en el trabajo. A continuación, se presenta un cuadro con la información general de las mujeres entrevistadas.

INFORMACIÓN MUJERES ENTREVISTADAS

	Trabajadora	Área(s) en la(s) que trabajó	Años de vinculación	Edad de vinculación	Época de vinculación	Casada o soltera	¿Hijas e hijos?	¿Afiliada al Sindicato?
1	Elvira Lozano	Hilados y tejidos	20-25			Casada	Sí	Sí
2	Helena Sorzano	Hilados	2	15		Casada	Sí	Sí
3	Celina Chávez	Hilados, telares y almacenes	23	16	Década 1950	Casada	Sí	Sí
4	Isabel Reyes	Telares	8	17-18	Década 1960	Soltera	No	No
5	Silvia Cruz	Administración	11	22		Casada	Sí	No
6	Gloria Gómez	Hilados		16			Sí	
7	Beatriz Pérez	Hilados	9	14	Década 1960	Soltera	No	Sí
8	Carmen García	Telares	9		Década 1970	Casada	Sí	Sí
9	Ángela Ruíz	Hilados	21	20	1960	Casada	Sí	Sí
10	Martha Rangel	Hilados, telares y almacenes	22	18	1959		Sí	No
11	Inés Martín	Hilados	12	16	Década 1960	Casada	Sí	Sí
12	Libia Álvarez	Hilados y casa de la Gerencia	10	16	1970		Sí	No, aunque si estuvo en el paro
13	Marina Vélez	Telares	12	Menos de 18	Década 1960	Casada	Sí	Sí
14	Eugenia Vega	Telares		16	Década 1970	Sí	Sí	Sí
15	Amparo Herrera	Hilados y tejidos	8	15	Década 1970	Soltera	No	No
16	Lucía Torres	Administración	12		Década 1960	Casada	Sí	No
17	Graciela Mejía	Telares	5	16	Década 1970	Casada	Sí	Sí
18	Clara Fernández	Hilados	10	17	1968		Sí	Sí
19	Rosario Acevedo	Tejidos		16		Casada	Sí	Sí
20	Alicia Castillo	Hilados	7	16	1967	Soltera	No	Sí
21	Leonor Acosta	Hilados	10	Menos de 18	Década 1970		Sí	Sí

Figura 2: Cuadro información mujeres entrevistadas
Nota: Realización personal con información de las entrevistas

Mi lugar en esta historia

Cuando empecé la maestría, con un tema de investigación completamente diferente en la cabeza, me acerqué al libro *Muchas Tela que Cortar* de Pierre Raymond porque reconocí en él el tipo de investigación social que quería hacer. Al pasar las páginas

empezó a brotar un genuino interés por conocer más sobre el pueblo y la Fábrica en la que por tantos años trabajó mi abuelo. Una parte mí pensó que ya todo estaba dicho sobre San José, pero entre más leía sobre la Fábrica más entendía que las mujeres fueron un pilar fundamental en su mantenimiento. Con esta idea clara, empezó a surgir en mí una suerte de malestar al entrar al Museo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita y ver que, al igual que en el libro de Pierre, poco o nada se mencionaba sobre las mujeres. De ahí nació mi interés por estudiar el rol que las mujeres jugaron en su funcionamiento, el cual no sería posible sin mi cercanía con la historia de la Fábrica y del pueblo de San José de Suaita.

Ahora bien, para contar esta historia es necesario no solo saber cómo llegué a San José de Suaita, sino, lo que es más, reconocer mi lugar en la investigación. Esto supone una reflexión sobre las relaciones que establecí a lo largo de la investigación, la influencia que tuvo en ellas mi contexto socioeconómico, así como mi historia familiar, y algunas de mis características personales. Esta reflexión la hice a la luz de los planteamientos de Bogdan y Taylor sobre lo que estos autores llaman “la negociación del propio rol”³⁷.

Para comenzar, mi cercanía con algunas personas del pueblo, particularmente Carlos Acuña, el director del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita, y su hermana Teresa, quien al igual que su madre trabajó en la Fábrica, fueron vitales para el desarrollo de todo el trabajo de campo. Carlos me permitió el uso del archivo del Museo y junto con Teresa me llevaron a conocer a las mujeres que entrevisté. Esto de antemano supuso una ventaja en la realización de las entrevistas pues dio lugar al establecimiento de lo un rol similar al que Bogdan y Taylor describen al hablar de investigaciones dentro del ámbito familiar.

La confianza que tanto Carlos como Teresa expresaron frente a mis visitas dio lugar un acceso con mayor facilidad tanto a las mujeres como a la información. Al llegar a las casas de las mujeres siempre fui presentada como “la nieta de don José Guzmán” (el subgerente de la Fábrica) o “la sobrina de Ana Teresa Guzmán” (quien también trabaja realizó una investigación sobre la Fábrica y ya era conocida por muchas personas del pueblo). Aunque considero que la presente es una investigación ecuaníme y rigurosa, es claro que mi análisis y las reflexiones que planteo se dan desde un lugar

³⁷ Robert Bogdan y Steven Taylor, “La entrevista en profundidad”, en *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. (Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, 1984), 53.

de enunciación específico que generó relaciones de poder en función de mi cercanía con el pueblo, con la Fábrica y con las personas que entrevisté por medio de mi familia, así como aquellas establecidas por mi nivel social y educativo que en la mayoría de los casos fueron superiores a los de las mujeres entrevistadas.

Estas fueron relaciones que reconocí desde el inicio del trabajo de campo, pero que no siempre fueron posible desconocer, incluso cuando logré crear espacios de diálogo abiertos con las mujeres entrevistadas. Con todo, el llegar a los encuentros con las mujeres siendo “la nieta de tal” o “la sobrina de tal” fue en varios casos beneficioso para el desarrollo de las entrevistas en la medida que les dio a entender que conocía de antemano sobre la Fábrica, los personajes reconocidos de algunas narraciones y la historia general del pueblo. Solo en algunos momentos pareció ser un potencial obstáculo, especialmente, la nieta de Don José puesto que esto pudo haber condicionado lo que decían o no de él como jefe. Para mediar esta situación fue importante no concentrarme tanto en las relaciones con él en específico sino en las vivencias en torno a la disciplina, cuando hablaban de él como su jefe dentro de la Fábrica, y a cómo se relacionaban con el personal administrativo fuera de la empresa, cuando hablaban de él afuera del trabajo, por ejemplo, en almuerzos o encuentros sociales a los que él atendía y resultaba ofreciéndoles trabajo o preguntando por su familia.

Otro punto importante que mencionan Bogdan y Taylor es el establecimiento de un *rappor*t por medio del cual se logre que las personas entrevistadas “se ‘abran’ y manifiesten sus sentimientos respecto del escenario y de otras personas”³⁸. Con esto en mente, otra ventaja determinante fue el hecho de que soy mujer, lo cual me permitió establecer un *rappor*t que diera lugar relaciones de cercanía importante partiendo del ser mujer.

³⁸ Bogdan y Taylor, 53.

Capítulo 1. Entre hilados y tejidos

A inicios del siglo XX, la región dentro de la cual se encuentra San José de Suaita se destacaba a nivel nacional como uno de los principales sectores de producción de algodón, una tradición que data de antes de la colonia y que, por ende, resultó siendo punto de partida del proceso de producción de la Fábrica. David Harvey expone que la movilización de materias primas es donde empieza ese proceso. Para la segunda mitad del siglo XX, la materia prima de la Fábrica de San José llegaba de otros departamentos como Boyacá. Una vez se tenía, se daba inicio a la transformación del componente principal en telas de todo tipo. El interés de este capítulo radica en entender cuáles fueron las labores que las mujeres ejercían dentro del proceso de conversión de la materia prima en productos para la venta, y cómo el ser mujer atravesaba la forma en que las obreras experimentaron su trabajo dentro de la Fábrica.



Figura 3. Imagen preparación del algodón

Nota. Tomada del archivo personal Bárbara Tavera. Circa 1978.

Todo comenzaba con la preparación del algodón (ver Figura 3), para lo cual se usaba una máquina llamada abridora. Esta realizaba la depuración del producto en estado crudo. Luego, el batán, que enrollaba el algodón; la ensambladora, que pasaba de cuatro a un rollo de 22 kg, y la abridora de desperdicios, que quitaba el retorcido de las hilazas para que pasara de nuevo a producción. De ahí salía en rollos y pasaba a las cardas, donde trabajaban dos señores para 16 máquinas en cada turno. Las fibras del algodón caían de las cardas a un tarro y cuando ya no quedaba más, debían ir a que se

los llenaran. En este punto había obreros encargados del aceite y de quitar las motas. Lo mismo para la caldera. Los hombres trabajan en el picker, una máquina grande donde se echaba el algodón para ser limpiado, a la vez que se desenredaban y aflojaban las fibras; las pabiladoras, donde se peinaban las fibras, convirtiéndolas en cintas; las cardas, donde las fibras se alienaban generando cordones de algodón; las desmotadoras, el taller, la tintorería y algunos pocos en tejidos.

A continuación, estaban las secciones de hilandería y tejeduría donde se obtenían los hilos y se producían las telas. Según datos del documento de *Clasificación del personal trabajador de la empresa*, estas dos eran las áreas con mayor cantidad de personal. Allí trabajaban 123 de las 165 personas del listado del documento ya mencionado³⁹; 56 en Hilandería y 67 en Tejidos (Ver Figura 4).

TABLA CRUZADA ÁREA Y SEXO			
Área	Mujeres	Hombres	Total
Hilandería	40	14	56
Tejidos	38	29	67
Almacén Hilazas	0	4	4
Almacén de Telas Crudas	7	1	8
Almacén Acabadas	2	2	4
Tintorería	0	7	7
Talleres y Energía Eléctrica	0	6	6
Hospital y Sala Cuna	2	0	2
Servicio General	1	6	7
Celadores	0	4	4
TOTAL	92	73	165

Figura 4. Tabla cruzada área y sexo

Nota: Realización personal con información del documento Clasificación del personal trabajador de la Empresa tomado del Archivo del Museo de Fábricas y Algodón de San José de Suaita.

Para ambos casos, la mayoría del personal que trabajaba en el área eran mujeres (ver Figura 5). De hecho, para 1945, las mujeres sumaban 68% del personal en estas secciones. Según Farnsworth-Alvear, esto se explica ya que, hacia la década de 1930, el tejido y la hilandería comenzaron a verse como ‘trabajos de mujeres’, pues requerían

³⁹ Fábrica de San José de Suaita S.A, “Clasificación del personal trabajador de la Empresa”, s/f.

rasgos ‘femeninos’ como la delicadeza y la paciencia, a la vez que a los hombres se les asignaban las labores de carga.

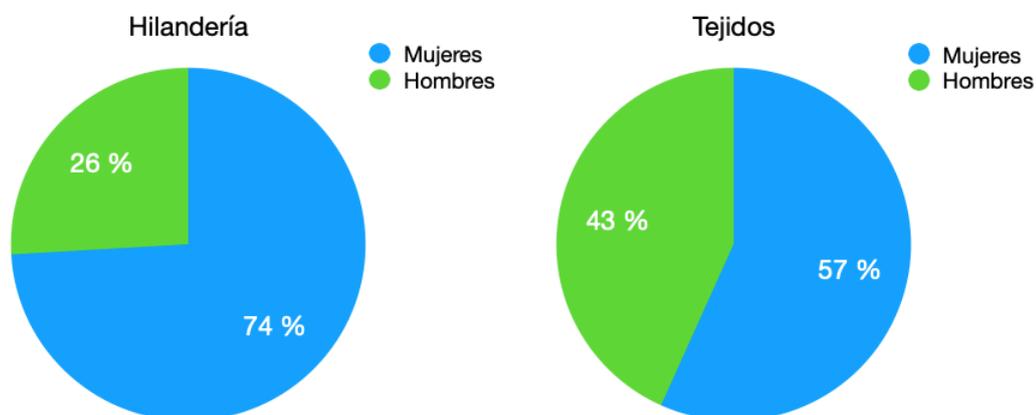


Figura 5. Gráfica distribución del personal por sexo

Nota: Realización personal con información del documento Clasificación del personal trabajador de la Empresa tomado del Archivo del Museo de Fábricas y Algodón de San José de Suaita.

Según el mismo documento, para un total de 165 trabajadoras y trabajadores, se tenía que la mayoría eran mujeres que se encontraban en un rango de edad de 25 a 40 años⁴⁰. Esto se corresponde con las tendencias nacionales, pues según los datos del Primer Censo Industrial de Colombia en 1945, el promedio del porcentaje de mujeres en la mano de obra en los 445 municipios del país era 33,2%.

Para este año, la diferencia entre el porcentaje de obreras a nivel nacional y el promedio del porcentaje de obreras en los municipios no es significativa⁴¹, lo que quiere decir que la participación de las mujeres en la mano de obra no era un fenómeno focalizado, sino una tendencia nacional. De hecho, al ver los datos sobre distribución de la mano de obra por géneros para los departamentos con mayor desarrollo industrial del país, nos encontramos con que en Santander había un 56,1% de mujeres, siendo el departamento con mayor participación de mujeres a nivel nacional⁴². En las décadas siguientes se mantuvo una tendencia similar. En diversos documentos de la empresa sobre personas afiliadas a los subsidios familiares y liquidaciones del año 1980, se encuentra que casi la mitad de las personas en cada uno de los rubros eran mujeres⁴³.

⁴⁰ Fábrica de San José de Suaita S.A.

⁴¹ Santos, “Faldas por pantalones”.

⁴² Santos.

⁴³ Fábrica de San José de Suaita S.A., “Relación de trabajadores y empleados no beneficiarios del subsidio familiar con lo devengado en el mes de julio de 1980”, julio de 1980; Fábrica de San José de Suaita S.A.; Fábrica de San José de Suaita S.A., “Relación de lo devengado por los empleados de la Fábrica en el mes

Una de las mujeres con quien hablé, que trabajó tanto en hilados como en tejidos recuerda que había hombres y mujeres tejedoras y que se trataban con “mucho orden y respeto”⁴⁴. En los primeros años de la Fábrica, “la convivencia en el espacio fabril de hombres y mujeres no era visto como moralmente inadecuado... por el contrario, parece que compartían no solo las áreas laborales sino otros espacios de descanso”⁴⁵. Esto se mantuvo así hasta el cierre de la Fábrica y es una de las grandes diferencias con el caso antioqueño donde “los quehaceres se dividían por sexo con el fin de evitar un frecuente y masivo contacto entre obreros y obreras”⁴⁶. Ahora bien, aunque en la fábrica San José de Suaita no hubiera mayor problema con la cercanía entre mujeres y hombres, sí existía una marcada diferencia en las labores que realizaban.



Figura 6. Imagen hilandería

Nota. Tomada del archivo personal de Pierre Raymond. Circa 1978.

Continuando con el proceso de producción, en la sección de hilandería había cardadoras, las cuales peinaban/cardaban el algodón que venía de la ensambladora, lo que resultaba en algodón laminado que se enrollaba en tarros de 90 centímetros de alto por 30 centímetros de diámetro que se llevaban a las máquinas manuales. Allí también

de julio de 1980”, julio de 1980; Fábrica de San José de Suaita S.A, “Liquidación del subsidio de noviembre de 1980”, noviembre de 1980.

⁴⁴ Elvira Lozano, entrevistada por la autora en marzo 1 de 2021.

⁴⁵ Inés Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)” (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana, 2009), 80

⁴⁶ Adriana María Serrano, “Las solteronas obreras”, *Papel Político* 15, núm. 2 (2010): 474.

tenían lugar los procesos de torsión y estiraje de las fibras de algodón para alcanzar el calibre requerido. Para esto se unían varios tarros con el fin de obtener una fibra de algodón más compacta. Las máquinas cardadoras eran manejadas solo por hombres, mientras que los cargos de hilandería de trama y de urdimbre, donde más personal se requería, eran ocupados en su totalidad por mujeres (ver Figura 7)⁴⁷. Allí solo trabajaban mujeres, manejando una máquina cada una. Lo mismo pasaba en la sección de hilados.

TABLA CRUZADA CARGO Y SEXO - HILANDERÍA					
Área	Cargo	Mujeres	Hombres	Total	
Hilandería	1 Maquinista del Picker	0	2	2	
	2 Ayudante del Picker	0	1	1	
	3 Maquinista de Cardas	0	3	3	
	4 Maquinista de Manuares	3	0	3	
	5 Maquinista de Pabiladora	5	4	9	
	6 Ayudante de Mecánico	0	1	1	
	7 Aceitador de maquinaria	0	2	2	
	8 Alsa Paballo	1	1	2	
	9 Cafluelera	3	0	3	
	10 Barrendera	2	0	2	
	11 Hilandería de trama	11	0	11	
	12 Hilandería de Urdimbre	10	0	10	
	13 Encarretadora	7	0	7	
TOTAL		42	14	56	

Figura 7. Tabla cruzada cargo y sexo - Hilandería

Nota: Realización personal con información del documento Clasificación del personal trabajador de la Empresa tomado del Archivo del Museo de Fábricas y Algodón de San José de Suaita.

Cada obrera tenía a su cargo una sola máquina, la cual tenía 104 cañuelas por cada lado que tocaba por lado y lado. Su labor era darle la vuelta y cuando se reventaba la polea, llamar al aceitador. “Uno corría “se me reventó, por favor y se me hace tarde” bueno, uno sabía cómo llamarlos y esto y ahí le ponían los ganchos y póngala otra vez a trabajar”⁴⁸ mencionaba una de las mujeres con quienes hablé. Arreglar las cañuelas era cuestión de minutos para evitar que se retrasara el proceso de producción. Asimismo, las obreras encargadas de esta sección debían cerciorarse de que todas las cañuelas

⁴⁷ Fábrica de San José de Suaita S.A, “Clasificación del personal trabajador de la Empresa”.

⁴⁸ Martha Rangel, entrevistada por la autora en marzo 3 y 6 de 2021.

salieran iguales; “si uno estaba en la máquina de hilandería tenía que no dejar que le salieran unas cañuelas con menos hilo que las otras”⁴⁹, me contaba una obrera que trabajó dos años en la sección de hilandería.



Figura 8. Imagen obrera con pabiladora gruesa
Nota. Tomada del archivo personal de Orlando Pérez. Circa 1978.



Figura 9. Imagen hiladoras
Nota. Tomada del archivo personal de Orlando Pérez. Circa 1978.

⁴⁹ Helena Sorzano, entrevistada por la autora en marzo 1 de 2021.



Figura 10. Imagen hiladora

Nota. Tomada del archivo personal de Libia Álvarez. Circa 1978.

Los rollos de la parte arriba de la máquina que se ven en las Figuras 8, 9 y 10 son los pabilos de algodón. Estos se usaban para enhebrar y cuando se acababan las cañuelas, las obreras debían cambiarlas. En este proceso, que se rompiera el hilo era tan común que varias mujeres con quienes hablé me contaron que, además de estar pendientes de sus máquinas, lo estaban de las de sus compañeras si no estaban en su estación. Cuando esto pasaba les avisaban o corrían para arreglar el problema. Usualmente era más sencillo ir hasta la estación que avisarle, pues había mucho ruido dentro de las áreas con máquinas por lo que era difícil escuchar si llamaban a alguien. En muchos casos era necesario gritar cuando las máquinas estaban funcionando para poder hablar con las y los compañeros⁵⁰, recuerda una de las operarias de estas máquinas.

⁵⁰ Martha Rangel, Entrevista #10, entrevistado por Natalia Guzmán, el 3 de marzo de 2021.



Figura 11. Imagen encarretadora

Nota. Tomada del archivo personal de Pierre Raymond. Circa 1978.

Una vez los hilos estaban listos, estos pasaban a las encarretadoras (ver Figura 11) donde se preparaban para que entraran a los telares. Según algunas de las mujeres con quienes hablé, esta era la tarea más complicada.

Nunca aprendí a pegar la hebra allá. Nunca fui capaz de aprender... Uno veía las empleadas de ese trabajo y llegaban y pum. Pegaban y se les reventaba una hebra, ¿no? y llegaban y buscaban la punta y pum. Vaya a ver uno a ver si hacía eso. Yo no fui capaz nunca. Eso fue lo que me pareció difícil siempre, porque nunca, nunca lo aprendí. No fui capaz. Y eso que más de una vez lo intenté.⁵¹

Esto me lo contaba entre risas una obrera que manejó urdidoras, repasadoras y trabajó en el almacén de telas crudas despinzando las telas. Como ella, muchas otras mujeres solo trabajaron en tejidos o en los almacenes porque les daba miedo no lograr aprender a manejar las hiladoras.

⁵¹ Isabel Reyes, entrevistada por la autora en marzo 2 de 2021.

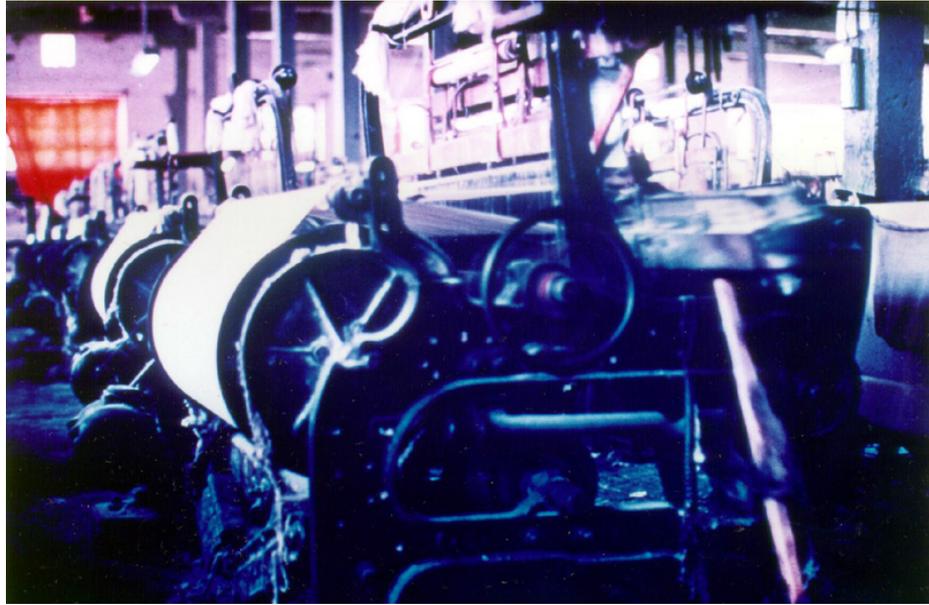


Figura 12. Imagen tejeduría

Nota. Tomada del archivo personal de Pierre Raymond. Circa 1978.

A continuación, estaba la sección de tejeduría, en donde el cargo con más personal era el de tejedor(a), para el cual había más del doble de mujeres que hombres. La Figura 13 no solo muestra la cantidad de mujeres que desempeñaban cada cargo del área de tejidos. Con estos números, deja en evidencia una división sexual del trabajo en la que las mujeres fueron las encargadas de las tareas que dentro de la industria textil han sido categorizado como femeninas⁵². Ejemplo de esto, los cargos de urdidora y repasadora por tarea, así como, mucho más notoriamente, de tejedora, mientras que a los hombres se les asignaban tareas manuales como el arreglo de telares.

⁵² María Camila Quintero, “La gran marcha de la mujer en el siglo XX las mujeres obreras y sindicalistas en la vida privada: permanencias y transformaciones en la vida pública e íntima” (Tesis de pregrado, Universidad Javeriana, 2014).

TABLA CRUZADA CARGO Y SEXO - TEJIDOS					
Área		Cargo	Mujeres	Hombres	Total
Tejidos	14	Urdidora por tarea	3	0	3
	15	Engomador	0	1	1
	16	Repasadora por tarea	7	0	7
	17	Arreglo de peines y lisos	1	0	1
	18	Limpia telares	1	2	3
	19	Aceitador de telares	0	2	2
	20	Senta-piezas en telares	0	2	2
	21	Tejedor del 'sauro'	0	1	1
	22	Arreglador de telares	0	9	9
	23	Encargado de aseo	0	1	1
	24	Tejedor(a)	26	11	37
TOTAL			38	29	67

Figura 13. Tabla cruzada cargo y sexo - Tejidos

Nota: Realización personal con información del documento Clasificación del personal trabajador de la Empresa tomado del Archivo del Museo de Fábricas y Algodón de San José de Suaita

Las máquinas allí eran: el urdidor, la engomadora, repasadora (ver Figura 14) y los telares. Por último, estaba la tintorería donde se teñían las telas, el algodón y las hilazas. Para esto, algunas de las máquinas que se manejaban eran la exprimidora, la centrífuga y la secadora, junto con el tanque. Allí no trabajó ninguna mujer, lo mismo que en el picker y en las demás áreas que era consideradas de mantenimiento, como los talleres.

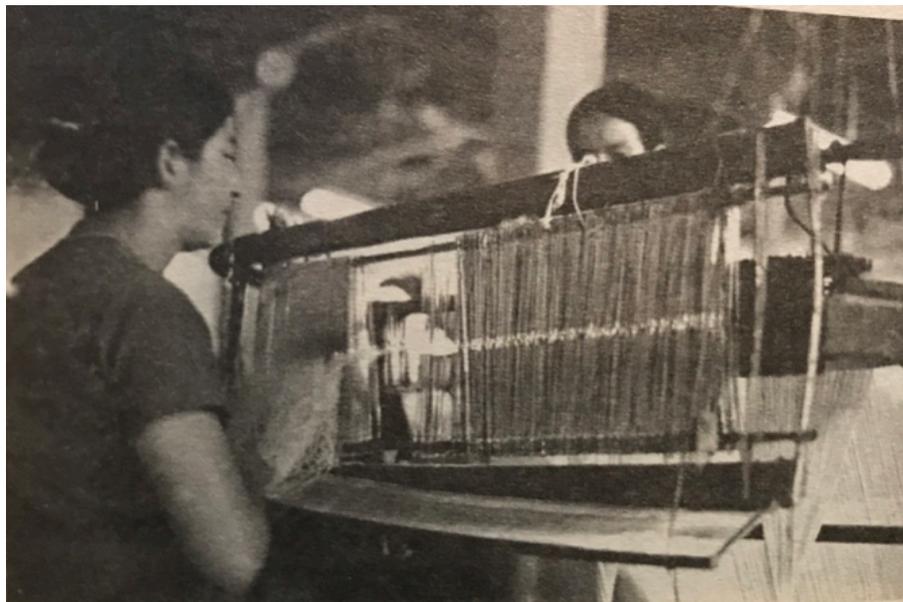


Figura 14. Imagen repasadoras

Nota. Tomada del archivo personal de Pierre Raymond. Circa 1978.

Quienes trabajaban en telares, en su mayoría mujeres, manejaban entre tres y cuatro máquinas. Este era un trabajo muy demandante, especialmente para las más jóvenes. Una de las obreras de esta sección, quien entró recién salida de la primaria a la Fábrica a trabajar con telares planos, me decía que estos “no eran muy pesados, pues para uno, de catorce años, sí, y más porque eran cuatro”⁵³. De ahí que, en ocasiones los jefes de área enviaran a alguna de las compañeras cuando las más nuevas lloraban por no lograr sus tareas.

En la Fábrica había dos tipos de telares: planos y automático. La diferencia entre estos era que los segundos sí paraban cuando se rompía el hilo, lo cual hacía más sencillo el trabajo. Con las mismas máquinas se producían diferentes tipos de tela. Los telares de esponja tenían pabilos gruesos con los que sacaba tela para hacer traperos. Con otros procedimientos se sacaban telas diagonales para hacer chocatos que se llevaban al Socorro, con otros hacían telas tipo jean, naval y súper naval para hacer ropa, y con otros salían telas a cuadros para hacer colchones.

Cada calidad de tela tenía un precio, diferente de manera que, una vez terminaba su trabajo, cada obrera debía sacar sus rollos y llevarlos a que los pesaran en una báscula para pagar según el tipo de tela que fuera. Cuando acaban su trabajo, las obreras debían sacar los rollos y llevarlos al almacén de telas crudas. Allí los jefes marcaban los rollos y los revisaban. Una vez los habían pesado, estos eran llevados al almacén de telas acabadas (ver Figura 15) para ser vendidos a fábricas de otras ciudades. Cuando ya sacaban los rollos, las medían: cuánta tela sacaba cada persona y le daban un porcentaje de la producción. “Por producción, si a uno le rendía le daban un porcentaje y si no, pues el mínimo”, recuerda una de las operarias de telares planos.

⁵³ Beatriz Pérez, entrevistada por la autora en marzo 2 de 2021.



Figura 15. Imagen trabajadora en el almacén de acabados
Nota. Tomada del archivo personal de Orlando Pérez. Circa 1978.

En la Fábrica, el pago era semanal y si no alcanzaban un cierto mínimo, eran llamadas(os) a la oficina a preguntarles qué había pasado. Al respecto, Beatriz recuerda que cuando la llamaban a preguntarle por qué no había rendido, ella respondía que porque la hilaza o el algodón estaban malo; que se había reventó mucho o que se dañó una tela. El sueldo lo empacaban a uno en unas bolsas de papel que tenían en nombre de cada persona. Hasta el último año de la Fábrica, cuando se cerró temporalmente, no hubo retrasos en los pagos. De hecho, una obrera menciona que: “en esa época [cuando entró, hacia 1960] pagaban muy barato, pues ya después, cuando yo era tejedora, pagaban por negocio, lo que uno hiciera. Yo trabajaba por negocio, eran escalonados los sueldos. Había semanas que una sacaba buen sueldo, según el rendimiento. Si no le rendía a uno, de acuerdo con eso le pagaban”⁵⁴.

En hilados pagaban por día, mientras que, en telares por tarea, es decir por la cantidad que producían. De la Fábrica se sacaba tela de jean, diagonal, naval, lona, superlona, oxford, selecto y panamá. La producción dependía de cómo estuvieran las y los trabajadores, pero una persona podía sacar a la semana entre 400 y 500 metros. La diferencia en los sueldos radicaba en cuánto habían trabajado “porque había personas que entregaban, digamos, 200 metros a la semana y como eso era por negocio, la tejida era por negocio, entonces los que hacían 200 metros ganaban menos, los que hacían

⁵⁴ Celina , Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, entrevistado por Amado Guerrero, 1996, Archivo personal Pierre Raymond.

300, 400, 500 ganaban más”. Además, les pagaban extras según los surtidos de tela que llegaran. Una de las tejedoras con las que hablé me contaba que pagaban por negocio, pero ella no se consolaba con las ocho horas, sino que hacía las extras; entre más trabajaba más se interesaba, me dijo. Sobre las vacaciones, me contaron que eran 15 días, a veces hasta 20 contando los fines de semana, que les daban a fin de año. Sin embargo, una obrera me contaba que “a veces cuando había mucho pedido de mercancía no nos daban vacaciones colectivas, entonces se quedaba uno trabajando en las vacaciones”. Así pues, les pagaban estos días y algunas semanas más tarde, cuando había menos mercancía podían pedir las vacaciones.

El *Reglamento para los obreros de la empresa* establece en su primer capítulo el trabajo por equipos entre los que se dividen los cuatro turnos de trabajo al día; de 6 a 10 de la mañana, de 10 a 2 de la tarde, de 2 a 6 de la tarde y de 6 a 10 de la noche los días entre semana. Los fines de semana tenían que limpiar las máquinas para que no se manchar la tela, para eso llevaban matas de escobo con las que limpiaban debajo de la máquina. De acuerdo con lo estipulado en el *Reglamento de Higiene y Servicio Médico* las y los obreros de la Fábrica recibían como dotación delantales y zapatos que se tenían que poner al llegar a trabajar. Además, debían llevar cuchillos y un ‘churrusquito’ para limpiar su espacio de trabajo.

Este horario, en el que cada persona podía trabajar en una jornada hasta 8 horas máximo (sin contar las horas extra), se estableció después de 1934, año en el que surgió una ley que obligaba a limitar la jornada laboral a ocho horas. Esto afectó las dinámicas de la Fábrica, en donde previo a la promulgación de esta ley, se llegaba a trabajar hasta 13 horas seguidas. De ahí que, los mayores cambios producto de la adopción de esta ley hayan sido una reducción de salarios y el establecimiento de dos turnos de trabajo por persona cada día⁵⁵. Los turnos cambiaban cada quince días, de manera que hombres y mujeres trabajaban por igual en la mañana, tarde y noche. El hecho de que las mujeres trabajaran en los turnos nocturnos es característico del caso de San José, pues en otras empresas textiles del país, como Fabricato, existían políticas moralistas que impedían el trabajo de las mujeres durante las noches.

⁵⁵ Pierre Raymond, “Vida y luchas de los obreros de la fábrica textil de San José de Suaita”, *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura* 36, núm. 1 (2009).

“Mañana entre y busque quién le enseñe”: La tradición del aprendizaje entre trabajadoras

Además de estas labores, las obreras también debían entrenar a quienes entraran a trabajar. Incluso cuando esta labor no era reconocida en el salario, dentro de la Fábrica era casi que una regla que las trabajadoras entrenaran a las mujeres nuevas que entraban. Al empezar a trabajar, el proceso de aprendizaje era clave pues de eso dependía de que supieran hacer las cosas bien. Por ejemplo, quienes aprendían en hilados debían saber cómo hacer un nudo que iba a la encarretadora, el cual no podía ser ni tan largo ni tan grande porque luego no pasaba por la máquina.

Muchas de las obreras con las que hablé, si no todas, al preguntarles por quién les había enseñado a manejar las máquinas, me respondieron que las señoras que llevaban más tiempo en la Fábrica. Como mencioné anteriormente, la mayoría de las mujeres se concentraban en dos áreas particulares: tejidos e hilados. Por esto mismo, la mayoría de las mujeres les enseñaron y recibieron enseñanza solo de mujeres. En el área de hilados, las aprendices eran quienes ponían las cañuelas y cuando prendían las máquinas, las trabajadoras que llevaban más tiempo les mostraban cómo manejarlas. Al preguntarle por lo más difícil del trabajo, una obrera respondió: “uno entrar y aprender, ponerles las ganas y entusiasmo y aprender ligero para que le dieran sus propias máquinas y empezar a trabajar”⁵⁶, puesto que, durante el periodo de aprendizaje, que era entre 20 días y un mes, no recibían sueldo.

Quienes estaban encargadas de la enseñanza debían hacerlo, aun cuando perdían producción, pues eran órdenes del jefe. Aun así, algunas mujeres mencionaban que “era un honor muy bonito saber que uno podía ayudar a otras personas”⁵⁷. En este punto empezamos a evidenciar las contradicciones entre los ‘beneficios’ y los elementos propios de la experiencia femenina dentro de la industria textil. La tradición de la enseñanza entre obreras fue una práctica mayoritariamente de las mujeres, lo que denota una feminización de un aspecto del trabajo. Esto, sin embargo, no era visto como algo negativo en función de las relaciones establecidas a través del entrenamiento de nuevas obreras.

De hecho, varias mujeres con quienes hablé recuerdan con cariño a quienes les enseñaron. Por ejemplo, una obrera que entró a trabajar recién cumplió los 18 años, me

⁵⁶ Graciela Mejía, entrevistada por la autora en marzo 6 de 2021.

⁵⁷ Eugenia Vega, entrevistada por la autora en marzo 5 de 2021.

comentaba que las señoras eran muy buenas con ellas, casi todas le ayudaban, aunque recuerda una que la regañaba mucho por distraerse y por llorar cuando no le salían las cosas. Fueran amables o no, se evidencia la tradición de la enseñanza, tanto en aspectos técnicos -por ejemplo, qué hacer cuando se reventaban las hebras- como más subjetivos, como no distraerse y concentrarse en sus labores.

Una vez producían solas, empezaban a recibir el sueldo. “Cuando entra uno a la Fábrica, tocaba mirar cómo era que lo hacían y ahí sí, ya después como dicen... ojo cerrado”⁵⁸ recuerda una mujer que trabajó como obrera casi toda su vida. Esta trabajadora entró a la Fábrica cuando tenía 18 años y estuvo allí por más de 20 años hasta el día que esta cerró. Durante esos años trabajó en hilados, tejidos y en los almacenes de telas. Haber estado en tantas áreas la llena de alegría y se siente “agradecida por haber aprendido de todo porque tiene uno qué contar”⁵⁹. Moverse de un área a otra era una práctica común en toda la empresa. Incluso una de las empleadas de administración con quien hablé me contó que, aunque ella fue contratada para trabajar en el área contabilidad, al entrar, aprendió de todos los oficios de máquinas por si algún día faltaba alguien.

No todas las mujeres entraron directamente a manejar máquinas. Algunas trabajaron primero en aseo y luego las pasaron a máquinas, cuando ya habían aprendido un poco de ver a las demás. Por su parte, quienes llegaban nuevas, al entrar, recibían una inducción. En este proceso, no solo aprendían en el área específica en el que iban a trabajar, sino que también las enviaban a otras áreas para aprender varios oficios, de manera que, si alguien necesitaba ayuda o faltaba, pudieran ir a hacer su trabajo o colaborarle.

Lo mismo sucedía en la administración. Una de las empleadas del área de pagaduría me contaba que ella tenía la tarea de enseñarles a las personas nuevas cosas como cómo usar las máquinas de escribir y la sumadora. Puntualmente, me habló de una mujer a quien le enseñó y que cuando se retiró de la Fábrica le dio las gracias porque con lo que le había enseñado, había conseguido otro trabajo con el cual pudo completar el tiempo de la pensión. “Ella me dio las gracias y me dijo: “yo acuerdo de usted” ... eso le da a uno gusto, ¿no?”⁶⁰, me contó.

⁵⁸ Martha Rangel, entrevistada por la autora en marzo 3 y 6 de 2021.

⁵⁹ Ibidem.

⁶⁰ Lucía Torres, entrevistada por la autora en marzo 5 de 2021.

Al escuchar los diferentes relatos, sin importar sobre qué aspecto del trabajo en la Fábrica estuvieran hablando, las mujeres con quienes hablé siempre llegaron a expresar que fueron las demás mujeres en quienes encontraron apoyo, compartiendo su conocimiento. De ahí que sea claro que la enseñanza fue un pilar del trabajo como obreras, pues todas las mujeres de la Fábrica, de una u otra forma, se vieron involucradas en este proceso.

Adicionalmente, las habilidades que aprendieron las mujeres en la Fábrica resultaron siendo útiles incluso una vez esta cerró. Para quienes trabajaron en telares fue más fácil encontrar trabajo en Bogotá que para quienes solo sabían de hilandería. Por ejemplo, una de las obreras del área de telares, se mudó a Bogotá años antes del cierre e ingresó a trabajar a una gran empresa textil donde estuvo 30 años hasta pensionarse. Al buscar trabajo en otras empresas, el haber trabajado en la Fábrica de San José fue como una carta de presentación muy útil para garantizar que sabían lo que hacían. Asimismo, otras mujeres mencionaron que el haber trabajado en la Fábrica fue útil porque ya estaban acostumbradas a un horario.

Disciplina, control y relaciones con los jefes

El capítulo cuarto del *Reglamento para los obreros de la empresa* está dedicado a la disciplina dentro de la empresa. Puntualmente, el artículo 19 expone que “cada obrero recibirá instrucciones y órdenes de sus inmediatos superiores, que en cada departamento son el Director de Servicios, el Jefe y Subjefe de la Sección”⁶¹. Además de estas figuras, en Antioquia, puntualmente en Fabricato, se creó el cargo de las ‘vigilantas’ con el fin de controlar continuamente los talleres, es decir evitar pérdidas de tiempo o errores en el procedimiento y cuidar el comportamiento moral de las obreras.

Inés Mogollón expone que algo muy diferente ocurrió al interior de la Fábrica en San José de Suaita. Esta autora menciona que el caso de San José de Suaita se distingue en tanto “el control directo sobre los obreros en el espacio fabril fue ejercido por los jefes de secciones, quienes reportaban cualquier irregularidad o inconveniente en el proceso de fabricación”⁶². Uno de los artículos del capítulo sobre notificaciones del *Reglamento para los obreros de la empresa* establece que “siempre que el obrero

⁶¹ Sociedad Industrial Franco Belga, “Reglamento para los obreros de la Fábrica”, 1936.

⁶² Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”, 79.

incurra en alguna falla, el jefe de su sección se lo hará notar por escrito”⁶³. Para esto, existían formatos de control disciplinario como los que se muestran a continuación.

FABRICA DE SAN JOSE DE SUAITA S. A.
CONTROL DISCIPLINARIO

No.

San José de Suaita, 23 de Marzo de 1.961

Señor (a)

Sección: Tejidos

Cargo: Tejido-Esponja.

Presente.

Estimado señor(a):

Por 1^a vez llamamos a usted la atención sobre la siguiente infracción al Reglamento de Trabajo en su artículo 47, inciso 3 y al artículo del Código Sustantivo del Trabajo:

En la tarde de hoy, Ud. Agredió al obrero con palabras injuriosas y dándole un agarron por la espalda, dentro del salón y a la hora de trabajo.

En consecuencia se le sanciona con una suspensión temporal durante los días 5 - 6 - y 7 de Abril próximo.

Figura 16. Imagen Control Disciplinario I

Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.

Los jefes de área estaban, entre otras cosas, a cargo de resolver problemas relacionados con la coexistencia de los obreros en los talleres⁶⁴. De ahí que, una causa común de sanciones dentro de la Fábrica fueran las discusiones o peleas entre el personal. La Figura 16 muestra un control disciplinario guardado en el archivo del

⁶³ Sociedad Industrial Franco Belga, “Reglamento para los obreros de la Fábrica”.

⁶⁴ Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”, 80.

Museo de Fábricas y Algodón de San José de Suaita, el cual relata que, en la tarde del 23 de marzo de 1961, una obrera llamada agredió a un obrero “con palabras injuriosas y dándole un agarrón por la espalda, dentro del salón y a la hora de trabajo”⁶⁵. Esto implicó una infracción al Reglamento del trabajo en su artículo, inciso 3, tanto para esta mujer como para el otro obrero quien la agredió también “dentro de la sala de trabajo; con palabras insultantes y le propinó una bofetada”⁶⁶. Ambos fueron sancionados con una suspensión temporal de tres días.

Por lo que más hacían llamados de atención, me contaba una obrera, era porque las personas estaban haciendo visita y no trabajaban. “Porque uno se daba cuenta que esto era prohibido, por ejemplo, si mi compañera se pasaba a la charla entonces ahí estaba la llamada de atención y el problema porque le pasaban su carta”⁶⁷, recuerda Marina, quien trabajó como urdidora en la sección de tejidos. Generalmente, los jefes no solían gritar a las personas en público; lo que hacían era llamar la atención “fulano de tal, que suba a la oficina, al tercer piso”. Allí les preguntaban por qué habían hecho ciertas cosas o por qué habían contestado de tal manera. Cuando le pasó, ella recuerda haber pensado “¿eso pa’ qué será?” “¿quién me sapearía o quién diría?”⁶⁸.

Los galpones funcionaban como grandes salones llenos de máquinas. Hacia los lados había unas plataformas desde donde los jefes de área vigilaban su personal. “Uno miraba para allá arriba, p’al zarzo y ahí estaba el jefe y uno “aish, dios mío, señor, ya no puedo”⁶⁹, recordó una de las obreras sobre el tiempo que trabajó en tejidos. El ‘zarzo’ era donde estaba la oficina del jefe de la sección. “Entonces uno estaba sirviendo y “ay, me está mirando” entonces me servía, me hago la boba, dejemos reposar un poquito y siga trabajando. Dé una vuelta por allá que si se desprendió un hilo, que no fue, arréglole y póngase a tomar las medias nueve”⁷⁰, mencionó.

Varias mujeres me contaron que podían llevar algo de tomar - chocolate, agua, limonada - pero que no tenían tiempo para ‘tomar onces’. De acuerdo con el artículo 10 del *Reglamento de Higiene y Servicio Médico*: “Cuando un obrero necesite tomar agua lo hará en los vasos de papel existentes dentro de la Fábrica, botándolos inmediatamente

⁶⁵ Fábrica de San José de Suaita S.A, “Control disciplinario - Pelea”, 1961.

⁶⁶ Fábrica de San José de Suaita S.A, “Control disciplinario - Trabajador”, 1961.

⁶⁷ Marina Vélez y Leonor Acosta, entrevistadas por la autora en marzo 4 de 2021.

⁶⁸ Martha Rangel, entrevistada por la autora en marzo 3 y 6 de 2021.

⁶⁹ Ibidem.

⁷⁰ Ibidem.

después”⁷¹. Adicionalmente, el artículo 12 estipulaba que estaba “absolutamente prohibido llevar alimentos o bebidas al recinto de las fábricas”⁷². Una de las mujeres con quien hablé me contaba que, aunque no podían dejar que las vieran tomando lo que llevaban, hubo “un muy buen jefe” de hilados, Daniel Gómez, que no les ponía problema por esto e incluso, de vez en cuando, les llevaba gaseosa con limón para pasar el calor. Esto fue más la excepción que la regla.

Cuando la luz se iba en la Fábrica, todo el personal paraba y esperaba un rato sin poder salir de la Fábrica. Durante esos ratos, algunas obreras y obreros se iban a coger naranjas de los árboles cerca al área de la Gerencia. Varias mujeres mencionaron que eso era prohibido porque las naranjas eran para las personas que venían de Bogotá, por lo que si las “pillaban” en esas las suspendían del trabajo. A pesar de la sanción, esto era algo que muchas personas hacían a menudo pues en San José hacía mucho calor y pensaban que era mejor comérselas para que no se perdieran.

La mayoría de las obreras con quienes hablé me dijeron que no había mayor diferencia entre mujeres y hombres dentro de la Fábrica, aunque en algunos casos los jefes sí trataban diferente a hombres y mujeres. Por ejemplo, un día una obrera del área de tejidos, le pidió a un compañero que le pasara hilo, pues le hacían falta carretas, y él se volteó a decir “esa vieja hijue...”, por lo que ella se puso a llorar. En esas apareció uno de los jefes y le dijo: “¿por qué llora? - No, señor, nada - Dígame por qué llora ¿Qué pasó?”. Al final le tocó decirle y la hicieron ir a la oficina. “Allí pasaron una carta diciendo que era que yo era muy altanera. Entre otras cosas, esa fue una de las razones que tuvo para no ingresar al Sindicato, ya que decía que a esas personas las tenían ‘entre ojos’”⁷³.

Otros casos responden a particularidades de la experiencia femenina como lo es la responsabilidad añadida de cuidar a sus hijas e hijos. Responsabilidad que para esta época no era compartida, sino enteramente una labor de las mujeres. A razón de esto, por ejemplo, había mujeres a quienes sancionaron por llevar a sus hijas(os) al trabajo. Tal fue el caso de una obrera que recibió un control disciplinario “por traer su hijo al depósito de telas, lugar de trabajo y entretenerse con él durante las horas normales de

⁷¹ Dirección Nacional de Medicina e Higiene Industriales, “Reglamento de Higiene y Servicio Médico en las Fábricas de Hilados y Tejidos de San José de Suaita” (Departamento Nacional del Trabajo, 1948), Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

⁷² Sociedad Industrial Franco Belga, “Reglamento para los obreros de la Fábrica”, 1936.

⁷³ Isabel Reyes, entrevistada por la autora en marzo 2 de 2021.

trabajo”⁷⁴ (ver Figura 17). Adicionalmente, hay otro control disciplinario para una obrera “por permitir usted, como encargada del control de las despinzadoras, que la compañera traiga su hijo al depósito y se entretenga con él, durante las horas de trabajo”⁷⁵.

FABRICA DE SAN JOSE DE SUAITA S. A.
CONTROL DISCIPLINARIO
No. *47*

San José de Suaita, 21 de febrero de 1.961

Señor (a)

Sección: Depósito Tela Cruda
Cargo: despinzadora.
Presente.

Estimado señor (a):

Por _____ vez llamamos a usted la atención sobre la siguiente infracción al Reglamento de Trabajo en su artículo _____, inciso _____ y al artículo _____ del Código Sustantivo del Trabajo:

Por traer su hijo al depósito de telas, lugar de su trabajo y entretenerse con el durante las horas normales de trabajo.-

Figura 17. Imagen Control Disciplinario II

Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.

Al preguntarle a esta obrera sobre la sanción me dijo que cuando trabajaba los turnos de la mañana, a veces se iba sin desayunar por lo que le pedía a su hijo que le llevara algo de comer. Me contó que lo que hacía era llamar a algún vigilante o a alguno de los señores que arreglaban las matas para que le dijera a su mamá (el ama de llaves de la Gerencia) que le mandara algo con el niño. Aunque no recordaba la sanción, me dijo que pensaba que podría haber sido un día que hicieron eso. Al ver la fecha de la sanción (1961), pensó que su hijo estaba muy chiquito para ese entonces y que lo más

⁷⁴ Fábrica de San José de Suaita S.A, “Control disciplinario - Martha Rangel”, 1961.

⁷⁵ Fábrica de San José de Suaita S.A, “Control disciplinario - encargada control despinzadoras”, 1961.

seguro es que fue a buscarla al puesto de trabajo y que por eso la sancionaron. Este es otro punto que expone las contradicciones propias del ser mujer obrera las cuales surgen de intentar conciliar la vida laboral y las tareas asignadas a causa de su género.

Trayendo a colación los planteamientos de E.P. Thomson sobre la experiencia entendida como el ser social⁷⁶, resulta que pensar en las experiencias obreras femeninas implica entonces reconocer tanto el género como el trabajo como factores determinantes que se relacionan entre sí, puesto que no fueron solo mujeres ni solo obreras, sino ambas cosas al mismo tiempo.

Mientras algunas mujeres decían que los jefes no eran bravos, que todo era cuestión de “cumplir con sus deberes; no hacer las cosas chambonas”⁷⁷, otras mujeres recuerdan que eran ‘muy fregados’; que la cogían en contra de una persona y le hacían la guerra. Por ejemplo, una obrera que entró a trabajar a los 16 años me contaba que, en una ocasión, el administrador de la Fábrica llamó a su papá a darle quejas, porque ella le dijo que era muy abusivo y dijo que en la empresa “no querían niñas así”⁷⁸. En este punto se vuelve a hacer evidente que existía una fuerte cercanía de los jefes de la empresa no solo con el personal de la empresa, sino con el pueblo en general. Es decir, que esto pasara era común puesto que los jefes hacían también parte de las dinámicas de San José de Suaita.

Los jefes se creían como a humillarlo a uno, como si uno llegaba y giraba, le daba la vuelta aquí a la máquina, ¿cierto? y la compañera se la daba allá a la de ella y si uno se encontraba ahí enfrente y se decían dos palabras, ellos estaban ahí prohibiéndole, que hablaran... que no nos pagaban para hablar, como que lo humillaban a uno, lo trataban feo.⁷⁹

En esta misma línea, algunas obreras opinan que si alguien cometía un error “ellos tenían el derecho de informarle al señor administrador”⁸⁰, a la vez que otras varias me contaron que había jefes de personal que eran muy bruscos; que las llamaban mucho a la oficina y les daban sanciones si nos cumplían con el trabajo. Otra mujer mencionaba de uno de los administradores que él “le cogía como antipatía a la gente”⁸¹. Ella misma me contaba que cuando don Alfonso Caballero mandó a pedir que la contrataran, este

⁷⁶ Thompson y Doménech, *La formación de la clase obrera en Inglaterra*.

⁷⁷ Eugenia Vega, entrevistada por la autora en marzo 5 de 2021.

⁷⁸ Inés Martín, entrevistada por la autora en marzo 4 de 2021.

⁷⁹ Libia Álvarez, entrevistada por la autora en marzo 4 de 2021.

⁸⁰ Graciela Mejía, entrevistada por la autora en marzo 5 de 2021.

⁸¹ *Ibidem*.

administrador se hizo el loco y la mandó a trabajar primero en aseo y no en las máquinas. Recuerda, de hecho, que tuvo que hablar directamente el subgerente para que fuera él quien la pasara a planta.

De igual manera, sucedía que los administradores les creían más a los jefes de las secciones y las regañaban por “echar lengua” y atrasarse en el trabajo. Puntualmente, una mujer recuerda que tuvo un accidente con una máquina y que al final solo la regañaron porque fue ella quien no dejó que la máquina se apagara. Sobre los vigilantes y los jefes de área, algunas mujeres mencionaron que con ellos tocaba tener más cuidado porque, según me contaron, cada vez que pasaban llamaban la atención. Además, “había otras personas que no les caía bien, entonces al que no le caía bien como que le ponía más cuidado y cualquier errorcito le iba a llevar el informe”⁸².

Aunque las y los obreros se relacionaban directamente con sus jefes de área, las relaciones con la administración, la Gerencia en Bogotá y la Subgerencia en San José, se veían constantemente mediadas por el Sindicato Obrero de la Fábrica; del cual hablaré más a fondo en el tercer capítulo. Un ejemplo de esto se observa en la Figura 18. Esta muestra el Oficio No.123 de la Junta Directiva del Sindicato al Gerente de la Fábrica, en el que se solicita permiso sindical por término indefinido para dos obreras, con el fin de desempeñar una comisión sindical. En la Figura 19 se observa otra comunicación del Sindicato a la Gerencia informando de un recorrido que haría una de las obreras de la Fábrica como parte de su candidatura al Reinado del Trabajo de Santander, el cual tuvo lugar el año de 1957. De esta imagen vale la pena denotar no solo la solicitud hecha por el Sindicato, sino en el margen izquierdo la anotación hecha por el entonces subgerente, la cual lee: “Entregar 250 pesos como aporte de la empresa”. En la Figura 20, se muestra la respuesta positiva por parte de la Gerencia a la solicitud hecha por el Sindicato, junto con el listado de las “personas, entidades y almacenes con los cuales tengan relaciones comerciales en las ciudades Oiba, Socorro, San Gil, Suaita, Barbosa y Bucaramanga”, lo cual evidencia una cercanía y buen relacionamiento entre el Sindicato y la administración de la Fábrica.

⁸² Marina Vélez y Leonor Acosta, entrevistadas por la autora en marzo 4 de 2021.

**Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Hilados y Tejidos
DE SAN JOSE DE SUAITA
Santander - Colombia**

Personería Jurídica No. 145 (Noviembre 15 de 1.943 Mingobierno) - Publicada en el Diario Oficial No. 25.428 del 23 de Diciembre de 1943.
Reforma Estatutaria 13 de Noviembre de 1.953 Mintrabajo. - Filial de la Federación Santandereana de Trabajadores.

Oficio No. 123.

San José de Suaita, abril 20/57.

Sr. Dn.
ALBERTO CABALLERO MARINO, GERENTE DE LA
Fca. de Hilados y Tejidos de San José de Suaita. S. A.
E. S. O.
P R E S E N T E.

Respetado señor Gerente:

Con la presente y de la manera más atenta y
córdial, tenemos el gusto de dirigirnos a Ud. por medio de es-
te Oficio, solicitándole se tenga la bondad de proceder a con-
ceder un permiso sindical por término indefinido a las com-
pañeras y a quienes esta organización las ha designado para el desempeño de
una COMISION SINDICAL. Este permiso así solicitado deberá prin-
cipiar a contarse, a partir inclusive, de la fecha del día DOMIN-
GO 21 de los corrientes en adelante.-

No siendo otra la novedad sindical por el momento,
nos es muy grato suscribirnos como sus atentos y obsecuentes ser-
vidores y amigos.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS DE
SAN JOSE DE SUAITA.
JUNTA DIRECTIVA.

EL VICE-PRESIDENTE,

Patrocinio Reina
PATROCINIO REINA.



Figura 18. Imagen solicitud permiso sindical

Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.⁸³

⁸³ Sindicato Obrero de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, "Oficio No.123 de la Junta Directiva del Sindicato al Gerente de la Fábrica", 1957, Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

**Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Hilados y Tejidos
DE SAN JOSE DE SUAITA
Santander - Colombia**

Personería Jurídica No. 145 (Noviembre 15 de 1.943 MINGOBIERNO) - Publicada en el Diario Oficial No. 25.428 del 23 de Diciembre de 1943.
Reforma Estatutaria 13 de Noviembre de 1.953 Mintrabajo. - Filial de la Federación Santandereana de Trabajadores.

Oficio No. 124.

San José de suaita, abril 20/57.

Señores
Gerente y Sub-Gerente Administrador de la Fábrica de
Hilados y Tejidos de San José de Suaita. S. A.
E. S. C.
P R E S E N T E.

Respetados señores y amigos nuestros:

Con sentimientos de respetuoso acatamiento y sincera cordialidad, tenemos el agrado de diriginos a Uds. por medio del presente Oficio, solicitandoles se tengan la amabilidad de que si les es posible, nos faciliten una lista de las personas, entidades y almacenes con las cuales tengan relaciones comerciales en las ciudades de Ciba, Socorro, San Gil, Suaita, Barbosa y Bucaramanga, dandonos su respectiva dirección.

Les hacemos esta atenta solicitud, en atención a que proyectamos que nuestra candidata DULCELINA PRIMERA al REINADO DEL TRABAJO DE SANTANDER, haga un recorrido de propaganda a su candidatura por dichas ciudades en estos últimos días.

Así mismo nos permitimos solicitar de la Fábrica su colaboración y su aporte generoso en apoyo solidario a nuestra propia candidata I, quien participa en el certamen Cívico del Reinado del Trabajo de Santander por los trabajadores textiles y pueblo de San José de Suaita.

Anticipandoles nuestros más sinceros agradecimientos por la especial atención que se sirvan darle a la presente, nos es muy grato suscribimos como sus atentos seguros servidores y amigos.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS DE
SAN JOSE DE SUAITA.
JUNTA DIRECTIVA.

Argelia Romero de Gonzalez
ARGELIA ROMERO DE GONZALEZ.
PRESIDENTA.

Teodolindo Cabanzo C.
TEODOLINDO CABANZO C.
SRIO. - GRAL.

Patrocinio Reina
PATROCINIO REINA
VICEPRESIDENTE.

Luis Ricardo Gesepeles D.
LUIS RICARDO GESPEDES D.
TESORERO GENERAL.



Entregar a \$ 250 como aporte del Empues.

*C/618
23 Abril/57*

16n
pa-
ser-
or

Se
en-

Fran
s F.
a de

Figura 19. Comunicación Sindicato Candidatura

Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.

San José de Suaita, abril 22 de 1.957

Señores
SINDICATO OBRERO.-
Presentes.-
=====

Estimados señores:

Ref. Instalación Servicio agua Jerónimo Nieto S. = Por autorización especial del señor Gerente se acepta que el señor Nieto Sánchez pague de contado la suma de \$50,90 por derecho de instalación del servicio de agua en su casa de habitación y, además, que dicho señor haga por su cuenta los trabajos respectivos.-

Permiso sindical ... y ...: Se concede el permiso por Uds. solicitado para las obreras en referencia.-

Lista clientela Fábrica: Oiba: Timoleón Rueda.- Socorro: Luis E. Franky G.- San Gil: Ezra A. Turgeman.- Suaita: Daniel Díaz Patiño, Luis F. Saenz y Elvira v. de Cruz.- Barbosa: Jorge E. Silva y señora viuda de Andrés Suta.- Bucaramanga: Acopi y Sedano & Delgado.-

sin particulares para más, nos suscribimos como sus
siempre,

Attos. y ss. ss.
FABRICA DE SAN JOSE DE SUAITA S.A.-

Figura 20. Respuesta por parte de la Gerencia

Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.

Conclusiones

El primer hilo en los retazos de experiencias femeninas que estudié en el caso de las trabajadoras de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita fue justamente su **trabajo** dentro de la misma. Este capítulo tenía como objetivo el responder dos interrogantes generales: ¿qué labores ejercían las mujeres dentro de la empresa?, y ¿cómo las experiencias de ser mujer y ser obrera se entrelazan entre sí? Poder responder al primero requirió hacer una revisión del proceso de producción de la empresa, mientras que para la respuesta el segundo fue necesario analizar las relaciones interpersonales que tenían lugar dentro de la Fábrica; ya fueran entre obreras -como en el caso de las labores de enseñanza, por ejemplo- como con los superiores, en el día a día o en temas más grandes en los que llegó a mediar el sindicato obrero en la Fábrica.

De forma independiente al área (o áreas) en el que se hayan desarrollado, es cierto que el trabajo dentro de la Fábrica fue determinante en la trayectoria de cada mujer, no solo porque era un trabajo demandante que solicitaba de ellas una gran parte de sus días, sino también porque fue para muchas el primer (y en varios casos el único) trabajo que tuvieron. De ahí que su ocupación resultara siendo para de su definición como personas. Adicionalmente, en el caso de las mujeres que trabajaron en otros lugares después, me encontré con que los conocimientos adquirieron en ciertas áreas, como manejo de máquinas y contabilidad, les ayudaron a conseguir empleo en otras empresas. Con esto se evidencia la relevancia del trabajo en la Fábrica tanto durante el tiempo que estuvieron allí como después de haber salido.

Después de hacer un recuento del proceso de producción de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita es claro que existió allí un fenómeno de feminización de ciertas áreas dentro del proceso de producción de la Fábrica. Mientras que los hombres se encargaban de las labores mecánicas, las mujeres estaban en su mayoría en las áreas de Hilandería y Tejidos. Desde la mirada de las mujeres trabajadoras con quienes hablé esto respondía en parte al hecho de que "eran máquinas pesadas [las que manejaban los hombres], en cambio pues lo otro no"⁸⁴. Algunas otras mujeres me mencionaron que los hombres no trabajan en hilados, por ejemplo, porque no aprendían a manejar la maquinaria.

Al detenerme a ver cuáles fueron las áreas donde estuvieron ausentes las mujeres, evidencio la masculinización de otras labores, particularmente el manejo del picker, el área de tintorería y las tareas de mantenimiento. Esta división terminó determinando el rol que tuvieron las obreras dentro de los procesos de desarrollo industrial en San José de Suaita, pues ser mujer obrera se limitó a unas áreas específicas. Al estudiar la mano de obra femenina de la Fábrica en el periodo de 1930 a 1950, Inés Mogollón, evidencia la utilización de mujeres en ciertos oficios a razón de la incorporación de la división sexual del trabajo, lo que divide las labores más aptas para un sexo u otro⁸⁵. Por lo expuesto en este capítulo, podemos afirmar que tal feminización de las labores se mantuvo en las décadas siguientes.

Incluso cuando las mujeres con quienes hablé no notaron una marcada diferencia en el trato a hombres y mujeres dentro de la empresa, sí es claro que se asignó una

⁸⁴ Eugenia Vega, entrevistada por la autora en marzo 5 de 2021.

⁸⁵ Mogollón, "Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)", 37.

connotación femenina al manejo de la maquinaria de las áreas de Hilados y Tejidos. Esto es interesante ya que, además de requerir casi la mitad del personal, estas dos áreas eran el punto central del proceso de producción. Lo anterior causó una alta demanda de mujeres para conformar el personal de la Fábrica, lo que resultó a su vez en que las labores de enseñanza dentro de la empresa fueran una tradición particularmente femenina. Si bien hubo hombres que se tomaron el tiempo de entrenar a otros y otras empleadas de la empresa, en general, esta fue una tarea que estuvo a cargo de las mujeres. Esto fue así la mayoría de las veces porque fue una orden dada por los jefes.

Aunque no hubiera ‘espacios’ exclusivos de trabajo por género, es evidente que las mujeres predominan en ciertas áreas y les asignaban ciertos oficios que a los hombres no. Como ya lo mencioné, sí existió una suerte de predominancia de las mujeres obreras en las áreas de hilados y tejidos, sin embargo, está no fue una división tajante porque, precisamente hubo un poco de todo. En algunos casos había más hombres o mujeres en tal o cual oficio específico. No obstante, la complejidad de esta división aparece no del hecho de que haya mujeres en una u otra área, sino de que supuestamente el uso de las máquinas se le asignaban más a ciertos hombres y tareas ‘manuales’ y de ‘cuidado o delicadeza’ como los telares para mujeres como regla general en la empresa.

En relación con los efectos prácticos de la división sexual del trabajo en la Fábrica, sería interesante profundizar en la diferencia salarial entre las y los trabajadores de la Fábrica, sin embargo, con los documentos disponibles en el archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita esto no fue posible, ya que no se encontró ningún documento con estándares de pagos, sino liquidaciones en las que no se especifican las labores realizadas. Inés Mogollón, quien también estudió las experiencias de las mujeres trabajadoras de la Fábrica, pero en un período de tiempo diferente, menciona que “la división sexual del trabajo está profundamente relacionada con la diferencia salarial, debido a que los trabajos u oficios masculinos son socialmente valorados como de mayor calificación y por tanto se les adjudican salarios mayores que a los propiamente femeninos”⁸⁶. No obstante, la percepción de las mujeres con quienes hablé es que no había mayor diferencia de pagos entre ellas y sus compañeros hombres, sino que esto dependía de cuánto produjeran -independiente de si eran hombres o mujeres- ya que se pagaba por peso o porcentaje de producción. Como recuerda una de

⁸⁶ Mogollón, 15.

ellas: “La diferencia no era de si era tejedor o la tejedora, porque había hombres y mujeres tejiendo en los telares, sino según las telas; los metros de telas que hiciera, eso era lo que le pagaban”⁸⁷.

⁸⁷ Martha Rangel, entrevistada por la autora en marzo 3 y 6 de 2021.

Capítulo 2. Más allá de las máquinas

Quien camina hoy por San José de Suaita ve un pueblo con tres carreras que atraviesan el pueblo de norte a sur y que en su mayoría están llenas de casas de uno o dos pisos de color blanco con ventanas de madera. Por la carretera que entra de Vado Real y pasa por Suaita, se entra al pueblo por el sur y después de unas dos o tres casas se encuentra la estación de Policía enfrente de la cual está la plaza central. Esta no se parece a ninguna otra. No es plana; en cambio está construida a lo largo de una subida al lado de la única calle que conecta la carrera sexta con la quinta. La plaza tampoco se encuentra al lado ni al frente de la iglesia del pueblo, para visitar esta parroquia es necesario subir dos cuadras más.

Después de la plaza, hay otras dos cuadras de casas. Al final de la carrera, en una suerte de bifurcación que conecta las carreras quinta y sexta se encuentra el Museo de Fábricas y Algodón de San José de Suaita, una tienda cruzando la calle y un poco más arriba un parque infantil. Allí se acaba el empedrado del pueblo y a mano izquierda se divisa una cancha de fútbol seguida por un pequeño jardín, donde está erigido el busto del General Lucas Caballero Barrera, que termina donde empiezan los terrenos de la Fábrica.

El capítulo anterior se preocupa por todo lo que sucedía dentro de la Fábrica. En este capítulo me concentro en lo que pasaba más allá de las máquinas. Para esto, me pregunto por las tareas de las mujeres obreras en un 'área' de trabajo que no tenía nada que ver con el proceso de producción de la empresa - la casa de la Gerencia -, en sus hogares y en el pueblo. Siguiendo los planteamientos de E.P. Thompson, las experiencias de las mujeres en estos espacios deben ser analizadas desde las interacciones sociales. De manera que, en el caso de las mujeres obreras de San José de Suaita, éstas no pueden ser entendidas desde las vivencias aisladas de cada mujer sino, lo que es más, a través de sus relaciones con otras personas como obreras y como mujeres.

La casa de la Gerencia

Al pasar el gran portón donde, pasados más de 40 años de su cierre, todavía se lee 'Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita', a mano izquierda se encontraba un edificio de tres pisos donde estaban ubicadas las oficinas de la administración de la Fábrica, así como los almacenes de telas. A continuación, donde hoy solo se ven ruinas, quedaban hace años los talleres de mantenimiento; un par de construcciones que en un

inicio estaban destinados a ser la chocolatería del complejo agroindustrial. A mano izquierda, había también una suerte de casa – una construcción no muy grande- donde se ubicaba la desmotadora, seguida de dos galpones que durante los años de funcionamiento de la Fábrica se dividían por secciones, y, por último, una construcción dentro de la cual se ubicaba la tintorería.



Figura 21. Fotografía portón entrada de la Fábrica
Nota. Fotografía personal tomada en 2022.

En el medio, una vía empedrada, del mismo estilo de todo el pueblo de San José, que hasta hoy se conserva. Esta llevaba derecho desde el portón hasta un prado donde lo primero que se veía era una gruta con un virgen. Unos pocos pasos hacia adentro, se encontraba una amplia casa de un solo piso. Conocida como la casa de la Gerencia, en épocas de vacaciones, esta se llenaba con hasta 20 o 30 visitantes. Cuando esto sucedía, y en general cuando llegaban personas de visita a la Fábrica, un selecto grupo de obreras eran llamadas a dejar sus tareas de producción para ir trabajar en la casa atendiendo a quien fuera necesario, en muchas ocasiones sin un horario de trabajo establecido.



Figura 22. Imagen casa de la Gerencia
Nota. Fotografía tomada por Ana Teresa Guzmán. Circa 1978.

El trabajo en este ‘área’ de la empresa, por así llamarlo, solo estaba reconocido formalmente -es decir, en un contrato- para doña Rosa, el ama de llaves. Sin embargo, cuando venían personas de Bogotá, llamaban a unas obreras para ir a la Gerencia. Las mujeres con quienes hablé de esta labor la veían como un extra; una tarea por la que les reconocían su rectitud y buenos modales, a la vez que recibían un pago adicional. Entre las labores que tenían que realizar las obreras cuando las estaba tender las camas, organizar los cuartos, alistarles las cosas a las personas que se quedaban, lavar toda la loza que se usaba en el comedor y mantenerla en sus respectivos puestos. Una de las mujeres con quienes hablé recuerda que la sacaban de la planta para la casa; “yo era la que arreglaba las habitaciones y colocaba la mesa para las comidas y si se quedaban 8 días, eran 8 días que yo estaba por fuera de la planta”⁸⁸.

Esta obrera, llamada Libia, trabajaba en la sección de hilados y la llamaron por primera vez a la Gerencia para que ayudara a cuidar al nieto de Doña Rosa, luego en la repostería y que con el tiempo se volvió a quien mandaban traer siempre que había visitas en la casa. La primera parte de esta sección se enfoca en sus relatos del trabajo en la casa de la Gerencia. Para comenzar, Libia me contaba que realizar estas labores era atractivo por el dinero extra que ganaban; “le confieso, cuando yo me iba una semana para allá, me pagaban el sueldo de la empresa y sacaba más en propinas allá, que sueldo

⁸⁸ Libia Álvarez, entrevistada por la autora en marzo 4 de 2021.

en la empresa”⁸⁹. No obstante, es importante tener claro que esta labor era vista por las trabajadoras como algo extra y no como el trabajo para el que las habían contratado. Alguna vez el subgerente le llevó a Libia unos delantales para que usara mientras estaba en la casa de la Gerencia, lo cual le molestó muchísimo; se negó a usarlos y le recordó que ella era una obrera de planta y no una empleada doméstica. Después de esta reacción, ninguna de las mujeres a las que llamaban a la casa quiso usarlos.

A quienes escogían para esta labor debían ser de confianza ya que venían personas muy notables desde Bogotá y otras ciudades del país. “Aun yo ya con hijos a mí me mandaban para allá, que, por mi honradez, que, porque ya se habían acostumbrado a mí”⁹⁰, recuerda Libia, quien fue una de las mujeres que más tiempo trabajó en la Gerencia. Por esto mismo, ella estaba también a cargo de escoger a las mujeres que iban a ayudar. Hablando sobre lo que tenía en cuenta para seleccionarlas, me contó sobre una mujer que se robó unos esferos de oro de una de las habitaciones de la casa, causando un gran alboroto. Según me cuenta, la familia que estaba visitando se fue muy temprano de la casa, muy ofendida por lo sucedido, pero ni doña Rosa ni los administradores pudieron dar respuesta de qué había pasado. Al irse todo el mundo, uno de sus jefes se le acercó a pedirle que le contara si sabía cualquier información al respecto.

Después de unos días, Libia fue al pueblo y entró a una tienda donde trabajaba el novio de una de las mujeres que había ayudado en la Gerencia. Al acercarse le vio en el bolsillo los esferos. “Entonces yo de una vez se los saque y le dije: “me permites los esferos” y entonces dijo “ay pero que, que yo no sé qué”, y le dije: “mire esos esferos, ¿quién se los dio a usted?”, “yo los compre”, y le dije: “a usted se los dio su novia y no me diga que no”, entonces se timbró todo, se puso nervioso”⁹¹. Al día siguiente, le entregó los esferos al administrador, y él le preguntó que qué deberían hacer con la trabajadora que se los había robado. “Ay, yo no quisiera que la echara porque todos necesitamos... nunca más la vuelvo a pedir para que vaya allá, pero déjele el trabajo”, le dijo Libia. Él aceptó, sin embargo, la suspendió durante 20 días. Enseguida, la llamó y le dijo: “usted no solo daño su reputación, sino que le dañó la reputación de su compañera”⁹². Además de la suspensión, al volver la pusieron a trabajar de cambiando

⁸⁹ Libia Álvarez, entrevistada por la autora en marzo 4 de 2021.

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ Ibidem.

⁹² Ibidem.

las cañuelas de las máquinas de la sección de hilados; un trabajo que cansaba mucho porque tocaba andar agachándose todo el tiempo.

Aunque este tipo de sanciones estaban a cargo del subgerente, quienes llevaban a la Gerencia trabajaban bajo la dirección de doña Rosa, ‘la dura de ahí’. Su hija me contó que Rosa llegó a trabajar a la empresa “por amistad”, ya que una conocida de ella, que trabaja en Bogotá con la familia Caballero y la recomendó para que trabajara con ella en San José. A la casa de la Gerencia se entraba por un gran corredor. En su interior se destacaba un patio con un pozo en el centro, a su alrededor se encontraba un sinfín de habitaciones, la sala, el comedor, la cocina, también llamada por las obreras como la repostería y la biblioteca. Adicionalmente, pasando la cocina había unos depósitos y unos cuartos para las obreras. Detrás de la casa había, además, un pequeño bosque con árboles de naranja, zapote y limón, así como matorrales de café y cacao. Pasando la explanada de prado, estaba la casa que fuera del administrador de la Fábrica y unos metros más allá, un potrero donde se mantenía el ganado.

Cuando llegaban visitas a la empresa, todo el mundo estaba pendiente de eso. Durante una visita de Alfonso López Michelsen y Cecilia Caballero, aunque el administrador del momento dijo que no pararan de trabajar ni se salieran cuando llegaran, todas las personas que estaban dentro de la planta se asomaron a ver qué pasaba en cuanto escucharon que alguien había llegado⁹³. Quienes llamaban a la Gerencia, tenían la oportunidad de hablar con las visitas, lo cual era muy emocionante. Una de las que estaba trabajando en la casa cuando llegó esta visita me contó que junto con sus compañeras las montaron en el helicóptero de los huéspedes.

Una noche cayó un aguacero y se enterraron los carros. [Estas personas] traían una limosina [risas] y se les enterró y yo oraba por que se enterraran para ver si arreglaban esa carretera porque el tiempo que duró la Fábrica no había carretera, eso era un camino... entonces les tocó traer el helicóptero de la presidencia, para llevar gente.⁹⁴

Durante los días de su estadía, entre las mujeres que estaban ayudando en la Gerencia, decidieron preguntarle a la señora Cecilia si podrían “darles una vueltica en el helicóptero” y así fue. La hija del ama de llaves me contó que llevaron a su mamá junto con otras dos obreras. Una de ellas me contó entre risas que “eso fue terrible” porque el piloto quería asustarlas.

⁹³ Elvira Lozano, entrevistada por la autora en marzo 1 de 2021.

⁹⁴ Libia Álvarez, entrevistada por la autora en marzo 4 de 2021.

Este punto ejemplifica una de las contradicciones propias de las experiencias de las mujeres obreras. Quienes eran llamadas a trabajar en la casa de la Gerencia ganaban extra y lo recuerdan con gusto, a la vez que esta práctica deja en evidencia los imaginarios de lo que debía ser y hacer una mujer que se manifiestan en tareas específicas como las labores de cuidado del hogar y de la atención a otras personas. Al pensar en el trabajo en la casa de la Gerencia, se evidencia una suerte de cooptación de las para servicios domésticos. Adicionalmente, es interesante ver que, para realizar todas estas labores, las cuales se resumen en el cuidado de la casa y que son tradicionalmente vistas como femeninas, llamaban solo a mujeres. A los hombres solo los llamaban cuando requerían músicos, como en el caso de Jorge Porras, Juan Zarache y Teodolindo Cavanzo, quienes tocaban tiple, bandola y guitarra. Luz Gabriela Arango expone que en las fábricas antioqueñas existió una “jerarquía de trabajos y saberes que coloca en un segundo plano aquellos que provienen del ámbito doméstico”⁹⁵, los cuales resultaron siendo realizados por mujeres y niñas(os). Si bien la Fábrica de San José no empleó niñas(os), se puede decir que sucedió algo muy similar con las mujeres en este caso. Ahora bien, la tradición de que a las mujeres se les asignaran los trabajos de cuidado no se limitaba al interior de la Fábrica, sino que estaba presente también en los ámbitos personales de las obreras.

De puertas para afuera: la vida en San José

Al salir de los terrenos de la fábrica, empieza el análisis de las interacciones de las mujeres obreras con el pueblo del que eran parte. Dentro del análisis de estas experiencias, es necesario mencionar una serie de servicios que la empresa ofrecía a su personal los cuales, además, influyeron en el desarrollo de las dinámicas sociales propias del pueblo.

Para comenzar, hablaremos del servicio de vivienda. En los primeros años de la Fábrica, las personas que llegaron a San José de otros pueblos buscando trabajo sus casas con materiales de la Hacienda misma. Con el pasar de los años, se empezó a formalizar la vivienda de la naciente urbanización de San José de Suaita. Esto se dio con el objetivo no solo de “garantizar la propiedad eminente de la empresa sobre sus tierras sino también de dominar y controlar a los trabajadores”⁹⁶. La población de San José no tenía acceso a los medios de producción industriales antes de la fundación de la Fábrica,

⁹⁵ Arango, “Industria textil y saberes femeninos”, 2.

⁹⁶ Raymond, “Vida y luchas de los obreros de la fábrica textil de San José de Suaita”, 214.

lo que explica el condicionamiento de las dinámicas sociales alrededor de la empresa. Así pues, las dinámicas sociales bajo las cuales funcionaba San José en relación con la Fábrica respondían, en parte, a intereses particulares de la administración de la Fábrica.

Años más tarde, la Sociedad Industrial Franco Belga se encargó de construir casas y edificios “que le dieron cada vez más a la urbanización las características de un pequeño pueblo”⁹⁷. A diferencia de lo sucedido en Antioquia, donde los patronatos⁹⁸ se establecieron en la ciudad capital y pueblos aledaños como Bello, en San José, el hecho de que la Fábrica se construyera en un poblado alejado de las grandes ciudades, permitió que el control sobre la vida en este también lo ejerciera la empresa.

Varias de las mujeres con las que hablé vivieron con sus padres hasta que se casaron mientras trabajaban en la Fábrica, otras solteras y casadas, vivieron en la casa obrera que era administrada por el Sindicato -encargado de dar la piezas- y financiada por la empresa. A las y los solteros les separaban por sexo; la casa de los hombres quedaba en una montaña saliendo del pueblo hacia la Fábrica, enfrente a donde queda hoy la cancha de fútbol, y la de las mujeres, más hacia la iglesia.

Al hablar de las piezas en la casa obrera, una de las mujeres con quien hablé mencionaba que “la única condición que le ponían al obrero para darle [una pieza] era que la cuidara y se portara bien”⁹⁹, recuerda una obrera. Además, en ninguno de estos lugares les cobraban por el alquiler ni los servicios; también había cocina o se podía pagar por la comida y por el servicio de niñeras. Otra trabajadora me contaba que vivió en la casa obrera con su esposo y sus hijos e hija hasta el cierre de la Fábrica. Esta fue una de conquistas del Sindicato. En el pueblo había una casa con 10 piezas que arrendaban por 50 pesos mensuales. Esa casa, al igual que el campamento, estaba a cargo de las y los líderes del Sindicato.

Una de las trabajadoras que vivió en las casas de la Fábrica me contaba que no tocaba pedir las, sino que en la empresa “veían la necesidad”¹⁰⁰, les llamaban y se las daban. En este punto es clara la estrecha relación que con los años se entabló entre la empresa y el pueblo. Los jefes estaban al tanto no solo del personal de la Fábrica, sino,

⁹⁷ Raymond, “Origen y desarrollo del atípico poblado de San José de Suaita (1907-1980)”, 218.

⁹⁸ Los patronatos fueron una forma de organización que permitían la vinculación de las mujeres a las fábricas textiles. Eran centros de capacitación para las trabajadoras donde eran vigiladas y controladas por comunidades religiosas.

⁹⁹ Nemesio Ariza, Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, entrevistado por Amado Guerrero, 1996, Archivo personal Pierre Raymond.

¹⁰⁰ Silvia Cruz entrevistada por la autora en marzo 2 de 2021.

además, de otras personas del pueblo que podían entrar a hacer parte de la empresa. Una obrera recuerda de uno subgerente que “él conocía a todo el mundo; conocía las necesidades de todo el mundo, entonces cuando yo fui a cumplir 16 años, mi mamá le habló a don José, y le dijo que la situación no estaba muy bien, que solo ella y mi papá trabajaban y con todos los niños que había era duro”¹⁰¹.

Otra obrera de tejidos que trabajó ocho años en la Fábrica ingresó porque el entonces subgerente de la Fábrica le dijo a su tía que alistara los papeles para que ella entrara a trabajar y así fue. Lo mismo sucedió con más mujeres que era llamadas a trabajar en la Fábrica por jefes de las diferentes áreas o incluso que trabajaban en la Gerencia. Así, vemos que estos señores jugaron un rol importante en el reclutamiento de mujeres trabajadoras. De la misma forma, una operaria de telares planos me contaba que un día estaba trabajando en un piquete al que llegó el entonces subgerente de la Fábrica, quien le dijo que si quería entrar a trabajar como tejedora. Después de presentarse en la Gerencia de la Fábrica, el subgerente le dijo que debía presentar una carta de recomendación para poder ser contratada.

Luz Gabriela Arango menciona que para ingresar a trabajo a la Fábrica de Hilados y Tejidos del Hato -ubicada en Bello, Antioquia- era necesario tanto que la empresa examinara “las características de la familia de la candidata”¹⁰² como que la candidata presentara una recomendación fiable. Aunque en algunos casos, sí se pedía, en general, en la Fábrica de San José no se exigía de manera estricta la recomendación, ya que muchas de las mujeres que solicitaban entrar a trabajar lo hacían por medio de personas que ya estaban en la Fábrica o que conocían a alguien en la parte administrativa.

En algunos casos pasó que familiares de las mujeres hablaron en la Gerencia para que las contrataran. En otros, fueron las hijas de trabajadoras quienes entraron a trabajar también porque los jefes ya las conocían. En una entrevista con Amado Guerrero, una obrera mencionaba que “No [había problema de que trabajara más de una persona de la misma familia], prácticamente esto era como de familias, se componía de familias, trabajaba el papá, la mamá, el hijo, los hermanos”¹⁰³. La mamá de Beatriz, quien ya trabajaba como tejedora en la Fábrica, le dijo que ella misma debía ir a pedir el puesto, por lo que, a sus 14 años, después de terminar la primera, buscó al subgerente

¹⁰¹ Amparo Herrera, entrevistada por la autora en marzo 5 de 2021.

¹⁰² Arango, *Mujer, trabajo y familia en Antioquia*. p.268

¹⁰³ Chávez, *Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita*.

para pedirle que la recibiera en tejidos. Él preguntó que si siendo tan chiquita iba a alcanzar las máquinas, a lo que ella respondió que de ser necesario llevaría un banquito; cosa que resultó haciendo los primeros años que trabajó, pues las máquinas casi que la doblaban en tamaño. Así pues, los administradores de la Fábrica de San José de Suaita se fijaban más en la estatura que en la edad al contrataban mujeres para trabajar con las máquinas.

De la mano del proceso de urbanización de San José, surgieron otros servicios que la misma empresa puso a disposición de sus trabajadoras y trabajadores. Tanto la vivienda como los demás servicios existían en función de la empresa y, por lo tanto, que fue a raíz de la existencia de estos servicios que se desarrollaron las diferentes lógicas de funcionamiento del pueblo. Estos servicios eran: hospital, sala-cuna y comisariato las y los trabajadores de la Fábrica. Los primeros dos estaban descritos en el *Reglamento de Higiene y Servicio Médico*, aprobado por la Dirección Nacional de Medicina e Higiene Industriales del Ministerio de Trabajo Nacional en Bogotá el 4 de junio de 1948 (ver Figura 23). Los demás surgieron en los primeros años de funcionamiento de la empresa, entre las décadas de 1920 y 1930. A excepción del hospital (el cual fue destruido por una piedra que cayó montaña abajo hacia 1970), todos se mantuvieron a la disposición del personal hasta el cierre de la Fábrica en la década de 1980.

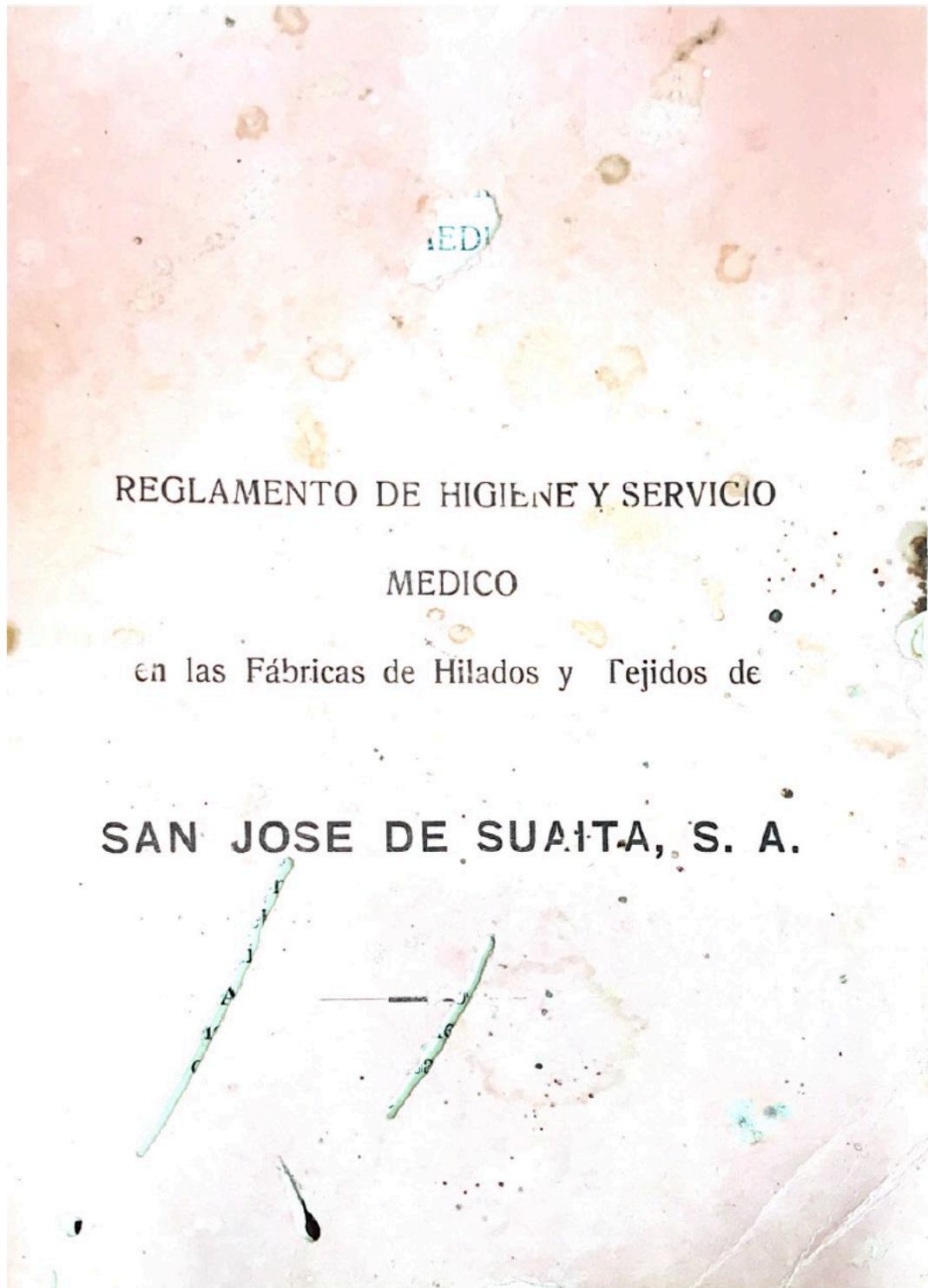


Figura 23. Imagen Reglamento de Higiene y Servicio Médico¹⁰⁴

Nota. Fotografía personal del tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.

¹⁰⁴ Dirección Nacional de Medicina e Higiene Industriales, “Reglamento de Higiene y Servicio Médico en las Fábricas de Hilados y Tejidos de San José de Suaita”.

El comisariato era una cooperativa donde vendían todo tipo de cosas: ropa, ollas, mercado e incluso telas de la Fábrica. “En el comisariato traían hasta carne de oveja de Chiquinquirá y cosas de mercado que no se sembraban en la zona. También, ropa y zapatos”¹⁰⁵, mencionaba una de las mujeres con quienes hablé. Allí compraban tanto personas que trabajaban en la Fábrica como quienes no, pero las y los trabajadores de la empresa tenían la opción de pagar de contado o sacar un crédito de lo que quisiera y le descontaban por nómina de su sueldo.

Si uno se veía corto en la semana podía ir en el comisariato, pedía lo que necesitara para la semana; que el arroz, que el chocolate, que el pan... lo que ofrecía el comisariato. También ofrecía lo de plaza, entonces uno pedía y al final de la semana pasaba la persona que atendía el comisariato con la lista de los que habían pedido y cuánto había ordenado descontar... Por su puesto uno tenía que medirse en no pedir demasiado ni sacar mucha tela, o si no, decía: “No, hoy no descuenten de las telas, descuéntenme solamente del comisariato” para que le quedara a uno algo de moneda para lo de otras cosas, ya que para el estudio de los chicos... mejor dicho, para una cosa y otra, tenía uno que estirarse tremendamente.¹⁰⁶

Una de las empleadas que trabajó en la administración, quien estuvo en el área de pagaduría y era la encargada de organizar los pagos, me contaba que para esto recibía no solo la lista de turnos trabajados, sino también otra de lo que habían pedido en el comisariato para descontarle a cada persona lo que había gastado. Una vez tenía el listado de las y los trabajadores, liquidaba las planillas y empezaba a organizar bolsitas de papel con el pago de cada persona para que pasaran por este a la oficina. “Uno estaba acostumbrado a que semanal tenía su bolsita de su salario”¹⁰⁷, recuerda una obrera que trabajó cinco años con telares planos.

Algunas mujeres me confesaron que esperaban tener descuentos en el comisariato, al menos para las telas de la Fábrica, pero que nunca fue así. De todos modos, cada vez que salían nuevos modelos, se apresuraban a comprar para poder mandar a hacer pantalones bota campana y vestidos con esas telas. De igual manera, era de gran ayuda tener esa cooperativa en el pueblo y la opción de pagar a crédito. Los servicios que prestaba la empresa buscaban no solo responder a las necesidades básicas de los y las empleadas de la Fábrica, sino, además, brindarles beneficios justamente por trabajar allí.

¹⁰⁵ Clara Fernández, entrevistada por la autora en marzo 6 de 2021.

¹⁰⁶ Martha Rangel, entrevistada por la autora en marzo 3 y 6 de 2021.

¹⁰⁷ Graciela Mejía, entrevistada por la autora en marzo 6 de 2021.

Paralelo a esto, el servicio de salud de la empresa se prestaba principalmente por medio de un hospital exclusivo para el personal, en el cual atendían un médico y un dentista. En un comienzo el médico de la Fábrica era permanente y luego lo movieron para la estación de policía y ahí empezó a venir cada ocho días, los viernes¹⁰⁸. En el hospital solo atendían maternidades, curaciones y tratamientos sencillos. Para las cirugías y procedimientos más complejos, era necesario trasladar a las personas a otros lugares como Suaita o El Socorro. A la persona que lo necesitara, la “llevaban en la ambulancia; volvía y la traían. Todo lo pagaba la empresa”¹⁰⁹, recuerda una de las obreras y se puede evidenciar en la Figura 24. Lo mismo sucedía con las personas que requerían algún tratamiento especializado. Para ambos casos, era necesario que el subgerente enviara una comunicación explicando la situación y la opinión del médico de la empresa, como se observa en la Figura 25.

¹⁰⁸ Clara Fernández, entrevistada por la autora en marzo 6 de 2021.

¹⁰⁹ Beatriz Pérez, entrevistada por la autora en marzo 2 de 2021.

Bogotá, Marzo 25/61

Señores

FABRICA DE SAN JOSE DE SUAITA S. A.

San José de Suaita.-

Apreciados señores y amigos:

Mañana viaja a ésa la señora _____
_____ quien fué tratada en esta ciudad por el Dr. Alberto Jí-
meno. Esta trabajadora se halla en condiciones de reincorporarse=
a sus labores el Lunes Próximo; aquí le arreglamos la totalidad =
de sus gastos de viaje, pero debe reincorporar en la Fábrica el =
mes entrante \$ 30.00 m/c.

Les acompañamos las radiografías que =
nos enviaron y el concepto del médico que la atendió.

Por Pómeca les despachamos los artícu-
los según relación adjunta.

Fact. # 04326 de Ferretería Metro
Recibo de Textiles Colombianos
Remesa # 41265 de F.F. C.C.
Pedido # 314 a Ferretería Metro
Despacho # 23613 de Indugas
Pedido # 311 a Indugas
Despacho # 23629 de Indugas
Pedido # 313 a Indugas.
Fact. del Sr. Nacienceno Jaramillo.

Sin particulares para más nos es grato
suscribirnos como sus,

Attos. Ss. Ss. y amigos,

FABRICA DE SAN JOSE DE SUAITA S. A.


ALBERTO CABALLERO MARINO
Gerente

Figura 24. Imagen reporte de Subgerencia, mayo 25 de 1961

Nota: Tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.

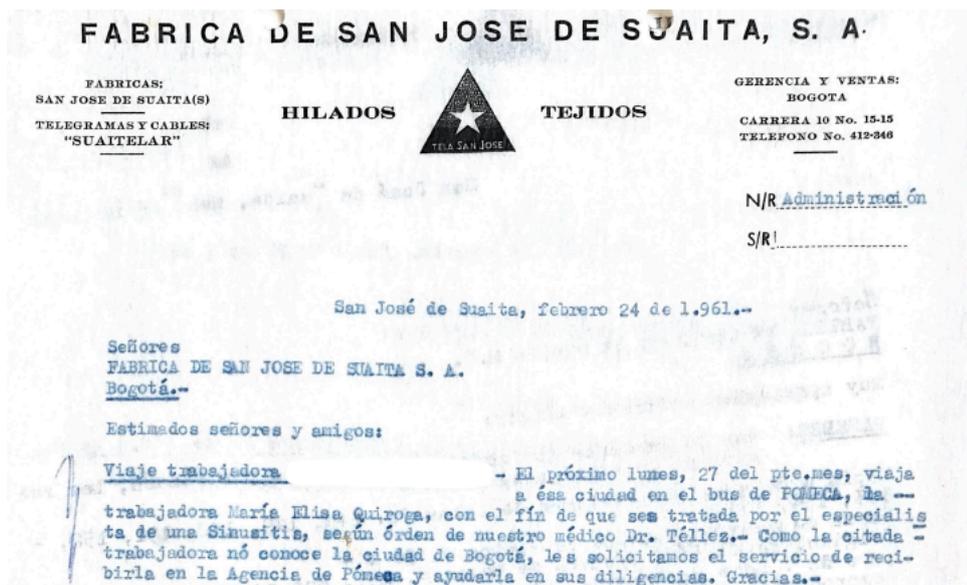


Figura 25. Imagen reporte de Subgerencia, febrero 24 de 1961
Nota: Tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.

110

La familia, el hogar, el cuidado: responsabilidades atribuidas a las mujeres

Pues uno ya se acostumbra, la rutina, porque era, por ejemplo, uno de tejer allá le tocaba con el estómago lleno o no, le tocaba a uno saque sus rodillos de tela que eso pesaba y échelas al hombro y llévelas allá a donde se entregaba las telas para cortar la producción y con esos rodillos de tela, cien metros y échelos al hombro y hágale p'allá.¹¹¹

Con el paso de los años, para las mujeres el trabajo en la Fábrica se convirtió en una rutina. Para las y los obreros –quienes trabajaban en las máquinas- había cuatro turnos: de seis a diez de la mañana, de diez de la mañana a dos de la tarde, de dos a seis de la tarde y de seis de la tarde a diez de la noche. Cada 15 días se alternaban. Esta era la rutina de las trabajadoras de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita; una de las cosas que recuerdan con más claridad, pues todas las mujeres con las que hablé, sin falta, me recitaron los turnos que por tantos años cumplieron.

Varias mujeres me comentaban que los turnos de la tarde eran mejores porque en la mañana se madrugaba mucho. En la empresa, solo se trabajaba de lunes a sábados, domingos y festivos, no. Esos se los daban libres y se los pagaban. Tampoco se podía trabajar dos turnos seguidos, a no ser que se trabajaran horas extras; “Eso era una

¹¹⁰ José Guzmán, “Reporte de Subgerencia”, el 24 de febrero de 1961, Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

¹¹¹ Marina Vélez y Leonor Acosta, entrevistadas por la autora en marzo 4 de 2021.

bendición que hubiera extras”¹¹², recuerda una de las obreras. Cuando se necesitaba mayor producción, ofrecían horas extras y las personas se postulaban para poder sacar una mayor cantidad de plata para sus necesidades¹¹³.

Todas las personas que entrevisté recuerdan lo estrictos que eran los horarios. Cinco minutos antes del inicio de cualquier turno sonaba una sirena, que se escuchaba hasta el pueblo. A la hora en punto, volvía a sonar y después de eso nadie podía ingresar. Las personas que llegaban tarde perdían el sueldo de ese turno junto con el dominical. Además, a quienes faltaban a su turno, les pasaban reporte. Hablé con una mujer que trabajó en la sección de hilandería durante 21 años. Durante ese tiempo tuvo 13 hijas e hijos a quienes debía cuidar y alimentar. Por esto, algunos días se le hacía un poco tarde para salir al trabajo. Lo bueno, recuerda, es que a veces al celador se apiadaba cuando veía a personas como ella corriendo para alcanzar a entrar y alargaba el toque para darles tiempo de que llegaran.

Como ella, más mujeres cuando tenían el turno de la mañana, durante el descanso de diez a dos debían recoger a sus hijas e hijos en la sala-cuna, correr a sus casas, servir el almuerzo y regresar. Las cosas eran un poco más fáciles una vez los y las hijas crecían. Por ejemplo, una obrera que tuvo cuatro hijas y un hijo, me contaba que cuando estuvieron más grandes les dejaba un letrero en la cocina con instrucciones como “échele tal cosa a la sopa, el arroz no sé qué, pongan a cocinar unas papas, ahí les dejo adelantado, miren a ver qué más hacen”¹¹⁴.

Al hablar sobre el proceso de desplazamiento de la mujer en el proceso de producción, Luz Gabriela Arango señala que “el personal femenino no llenada las condiciones de estabilidad por razones que no tenían nada que ver con su productividad”¹¹⁵, como por ejemplo, el que no estuviera bien visto que las mujeres trabajaran en horas de la noche, cosa que era permitida en San José con el turno de 6 de la tarde a 10 de la noche. Otras razones que se destacaban en el caso antioqueño fueron el matrimonio y los embarazos, los cuales en San José de Suaita jamás fueron un argumento para despedir a una trabajadora.

Una de las obreras entrevistadas empezó a trabajar a la Fábrica a los 20 años; había nacido en El Socorro, Santander, un pueblo a unas dos horas por carretera y fue su

¹¹² Isabel Reyes, entrevistada por la autora en marzo 2 de 2021.

¹¹³ Martha Rangel, entrevistada por la autora en marzo 3 y 6 de 2021.

¹¹⁴ Ibidem.

¹¹⁵ Arango, *Mujer, trabajo y familia en Antioquia*, 17:274.

mamá quien la llevó a trabajar a San José. Ella entró a la sección de hilandería, donde estuvo encargada de despabilar, hilar y encarretar y allí permaneció hasta el cierre de la Fábrica dos décadas después. Durante este tiempo conoció a un obrero con quien trabajaba en los mismos turnos y quien sería en un futuro su esposo y el padre de sus hijas e hijos. En la empresa nunca les dijeron nada por juntarse ni cuando ella quedó embarazada; lo mismo me dijeron las demás trabajadoras casadas con quienes hablé. De hecho, al preguntarles si en la empresa les ponían problema por quedar embarazadas (como pasaba en Antioquia), algunas mujeres me respondieron con asombro que no; “eso sí, ese tema si no lo tocaban”¹¹⁶, dijo una de ellas, quien tuvo más de un hijo siendo obrera de la Fábrica. ‘No lo tocaban’ siendo casadas o estando solteras. En el *Clasificación del personal trabajador de la empresa* aparecen 65 mujeres con hijas e hijos a su cargo. Según datos del mismo documento, 29 de estas mujeres estaban casadas y 36, solteras¹¹⁷, por lo que se puede concluir que no era relevante para la empresa si los embarazos se daban dentro o fuera del matrimonio.

El caso de San José de Suaita se expone un forma de ser obrera que los casos de estudio de las fábricas textiles de Antioquia desconocen; una forma que articuló la maternidad y la vida en pareja que las empresas antioqueñas no aprobaban. Una de las mayores diferencias entre el caso Antioqueño y el de San José fue la respuesta ante el embarazo de una trabajadora. Mientras que empresas como Fabricato, Tejicondor y Coltejer un embarazo significaba el despido, lo más problemático de los embarazos para las trabajadoras de San José de Suaita era el cuidado posterior que esto implicaba para ellas. Casi todas las mujeres con quienes hablé que estuvieron embarazadas mientras trabajaban me contaron que trabajaron “hasta el último día”, lo cual ejemplifica de forma clara esta diferencia.

Puntualmente en el caso de Fabricato, expone Luz Gabriela Arango, la política de la empresa era tan estricta que si una obrera soltera que quedaba embarazada no tenía más remedio que salir de empresa. “La maternidad no era entonces una opción válida y fuente de reconocimiento social sino dentro del matrimonio, única institución que podía conferirle legitimidad”¹¹⁸ menciona al respecto. Por su parte, las obreras de San José, casadas o no, podían acudir al hospital de la empresa para el parto y los cuidados posteriores. La mayoría de las mujeres con quienes hablé que tuvieron bebés mientras

¹¹⁶ Martha Rangel, entrevistada por la autora en marzo 3 y 6 de 2021.

¹¹⁷ Fábrica de San José de Suaita S.A, “Clasificación del personal trabajador de la Empresa”.

¹¹⁸ Arango, *Mujer, religión e industria*, 229.

trabajaban en la Fábrica, me contaban que lo usual era tener los partos en la casa, y que, para eso, “la enfermera venía a las casas y si no, nos traían ahí para el puesto de salud que tenía el empresa, que eso sí nos tenían médico y todo”¹¹⁹. Después del parto recibían un periodo de licencia paga de 56 días que todas tomaron, en el pueblo la llamaban ‘la dieta’.

En 1938 se aprobó por primera vez la licencia de maternidad para las mujeres trabajadoras, “obteniendo derecho... a un tiempo de descanso y no fuera necesario que se retirara del trabajo o implicara de manera directa el despido de su trabajo”¹²⁰. En 1950, se aprobó que la licencia fuera remunerada por ocho semanas y en 1967 se reconoció el derecho al tiempo de lactancia durante los seis primeros meses¹²¹. Una obrera me contaba que al regresar del tiempo de licencia tenían media hora cuando estaban amamantando por lo que salían antes entonces que las otras personas. Esto diferencia las experiencias en San José de aquellas en Antioquia, puesto que, al hablar sobre la condición de madres, autoras como María Camila Quintero mencionan que en varias fábricas del país las mujeres embarazadas eran despedidas, mientras que en San José la empresa generó espacios para el cuidado de las y los bebés mientras las mamás cumplían sus turnos en la Fábrica.

Luz Gabriela Arango menciona que en las fábricas textiles de Antioquia se evidenció un “desplazamiento de las mujeres hacia oficios poco valorados y con una masculinización simultánea de los oficios que se van calificando”¹²². A esto, Farnsworth Alvear suma que, desde la década de 1950, empezó a gestarse el proceso de masculinización del personal obrero de la mano de “una política familiar que promovió el papel asignado a la mujer en el hogar y su retiro del trabajo en la industria”¹²³. En San José de Suaita no se evidenció un desplazamiento de las mujeres fuera de las labores de producción, sino, por el contrario, un apoyo a las mujeres madres con diferentes servicios prestados por la empresa. El más importante de estos fue la sala-cuna.

La sala-cuna era una casa a donde el personal obrero de la Fábrica podía llevar sus hijas e hijos hasta la edad de dos años. Esta existía, esencialmente, porque las hijas e hijos no podían entrar a las instalaciones de la empresa y por esto, la sala-cuna estaba

¹¹⁹ Marina Vélez y Leonor Acosta, entrevistadas por la autora en marzo 4 de 2021.

¹²⁰ Quintero, “La gran marcha de la mujer en el siglo XX las mujeres obreras y sindicalistas en la vida privada”, 41.

¹²¹ Reyes Cárdenas y Saavedra Restrepo, *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX*.

¹²² Arango, “Industria textil y saberes femeninos”, 2.

¹²³ Reyes Cárdenas y Saavedra Restrepo, *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX*, 87.

abierta los cuatro turnos que tenía la empresa y por cada uno trabajaban dos mujeres, entre ellas Doña Chepa, Rosario y Victoria. Ellas era las encargadas de cuidarles, dormirles y alimentarles, para esto último, generalmente, les daban leche del ganado de la casa de la Gerencia. La empresa era en general un sistema que se sostenía entre sus partes para garantizar un mayor rendimiento gracias a servicios como estos.

Ahí llegaban y dejaban los niños y seguían para su trabajo. Cuando salían del trabajo, salían, los recogían y se los llevaban para la casa. Cuando volvían al otro turno, volvían y los traían y volvían y los dejaban. Cuatro horas, porque eran cuatro por la mañana y cuatro por la tarde, el horario. Entonces ahí los dejaban, los cuidaban y por la tarde volvían y los llevaban para la casa.¹²⁴

Según el *Reglamento de Higiene* de la Fábrica era “voluntario el llevar o no los hijos de obreras a la Sala - Cuna”¹²⁵, pero la mayoría de las mujeres lo hacía porque “como se iban a trabajar no los podían dejar solos” y si no les llevaban, “entonces tenían que justificar si eran enfermos que estaban o algo”¹²⁶. El *Reglamento* también estipulaba que “las madres [podían] dejar sus hijos en la Sala - Cuna, solamente en las horas de trabajo en la Empresa”¹²⁷. Siguiendo al pie de la letra este documento, es claro que la labor de cuidado de las y los hijos era concebida como una tarea puramente maternal y esta idea se reforzaba por medio de normas como esta, las cuales competían a las mujeres al cuidado más que a los varones, asignándole más responsabilidades por cuidado. Reyes y Saavedra exponen que a partir de las diferencias de género se ha gestado un discurso social, basado en la atribución de características (y por ende tareas) específicas a las mujeres. Una de sus tareas era (y sigue siendo en muchos casos) el cuidado de las y los hijos. Eran “las madres” quienes podían llevar a sus hijas(os), nunca los padres, incluso cuando ellos también fueran trabajadores de la misma empresa.

La responsabilidad del cuidado de las y los hijos no se limitaba solo al cuidado dentro de la casa. En una carta a la Caja Santandereana de Subsidio Familiar se adjunta una relación con 48 certificados de escolaridad, 31 de los cuales eran de hijas e hijos de

¹²⁴ Beatriz Pérez, entrevistada por la autora en marzo 4 de 2021.

¹²⁵ Dirección Nacional de Medicina e Higiene Industriales, “Reglamento de Higiene y Servicio Médico en las Fábricas de Hilados y Tejidos de San José de Suaita”.

¹²⁶ *Ibidem*.

¹²⁷ Dirección Nacional de Medicina e Higiene Industriales, “Reglamento de Higiene y Servicio Médico en las Fábricas de Hilados y Tejidos de San José de Suaita”.

trabajadoras mujeres¹²⁸. Este tipo de documentos refuerza la idea de que el cuidado de las y los hijos recaía sobre las mujeres trabajadoras en los casos de las mujeres casadas. En cuanto a las mujeres solteras y aquellas que no tuvieron hijas(os) mientras trabajaron, la mayoría tuvo otras personas a su cargo.

Una obrera de la sección de tejidos que estuvo embarazada cinco veces y me contaba que con el afán de que los niños y todo, un día la cogió el toque unos pasitos afuera de la entrada de la Fábrica. El portero era duro, me dijo; “Cerraba antes de tocar la sirena y yo me quedé afuera, entonces le dije: ‘mire hágame un favor, llame al jefe y dígame que yo me quede aquí’”¹²⁹. Al llegar, el jefe ordenó que la dejaran entrar pues dijo “yo no puedo parar dos tres máquinas por el turno que ella queda por fuera”. Lo más interesante de pensar en los horarios de las trabajadoras es ver cómo sus labores en la Fábrica eran solo unas de las tantas que tenían que cumplir en el día. Además de este trabajo asalariado, en sus hogares les esperaba otra serie de labores no remuneradas por hacer. Entre turnos la mayoría de las trabajadoras se iba a la casa a hacer oficio y a atender a sus hijas(os). Varias mujeres me contaban que para no tener que correr tanto en el tiempo entre turnos con el almuerzo, lo que hacían era dejar desde la mañana adelantada la comida o, en el caso de cuando eran todavía bebés, los teteros.

Otras obreras me decían que preferían contratar a una mujer particular para que les cuidara, ya que los días que entraban al turno de las seis de la mañana tenían que madrugar mucho, y hacer madrugar a las(os) bebés mucho, para llegar a tiempo. “Nos tocaba duro, nos tocaba pesado porque no nos daban sino dos meses y a los dos meses teníamos que irnos a trabajar y mirar a ver con quién los dejábamos”¹³⁰ mencionaba una de las mujeres con quienes hablé, resumiendo sin querer la experiencia de más de una. Algunas mujeres me contaban que llevaron a sus bebés a la sala-cuna de la Fábrica hasta que una monja, la hermana Clemencia, abrió su guardería.

Otras de las mujeres con las que hablé me contaban que eran sus mamás o sus hermanas quienes cuidaban de las y los niños mientras ellas trabajaban. Una de ellas mencionó que siempre quiso pagarle a su hermana por cuidar de sus hijas(os), pero que nunca lo hizo porque no le alcanzaba el sueldo para hacerlo. Aquí vemos, una vez más, que era responsabilidad de las mujeres hacerse cargo de las y los hijos: tenerles,

¹²⁸ Leonor Abril, “Comunicación a la Caja Santandereana del Subsidio Familiar”, 1960, Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

¹²⁹ Eugenia Vega, entrevistada por la autora en marzo 5 de 2021.

¹³⁰ Celina , entrevistada por la autora en marzo 1 de 2021.

cuidarles y en caso de no poder hacerlo ellas, encontrar quién -de seguro otra mujer- lo hiciera.

Cumplir con los horarios laborales y además hacerse cargo de las labores de cuidado del hogar era muy demandante. Algunas mujeres después de dar a luz decidieron renunciar. “Como vivía en el campo, me tocaba con el niño para acá y para allá, entonces ya... ya no pude más”¹³¹, recuerda una de ellas. Otra mujer me contaba que después del tercer hijo se mandó a sellar las trompas, lo cual podía hacer por medio de la empresa, viajando hasta Suaita. Al respecto, me dijo que eso era un riesgo porque la que estaba de buenas salía viva, pero era mejor a que la abuela terminara de criarles (en caso de ella morir) a tener más pues no contaba con el tiempo para encargarse de ellas(os) ni el dinero para mantenerles.

Al hablar sobre las estrategias familiares e individuales de las obreras de la empresa antioqueña Fabricato, Luz Gabriela Arango expone que “el trabajo de reproducción doméstica es, en todos los casos, responsabilidad exclusiva de las mujeres que se lo distribuyen y alternan”¹³². Esto se evidencia también en el caso de San José de Suaita, donde, reiterando la idea de que el cuidado es una labor femenina, las pocas mujeres que podían dejar a sus hijas e hijos con alguien en sus casas, terminaban pasando esta tarea a alguna hermana o con su mamá; es decir, el cuidado de las y los niños resultaba siendo siempre responsabilidad de las mujeres.

A las mujeres que estuvieron casadas y tuvieron hijas(os) mientras trabajaban, les pregunté si sus maridos les ayudaban o no con el cuidado de las(os) niñas(os). Entre risas, una obrera madre de siete hijos, me dijo que ella se encargaba de eso sola, mientras que otra obrera que tuvo 3 hijas y un hijo, dijo en un tono más serio que los maridos no ayudaban porque “eran muy machistas”¹³³. En muchos casos, los hombres se iban al billar o jugar tejo, mientras que eran las amigas de las trabajadoras quienes le ofrecían su apoyo. En palabras de una de ellas: “le tocaba a uno ver cómo se las arreglaba uno con los niños”¹³⁴.

En su libro *Cultura e identidad obrera*, Mauricio Archila dedica una sección a hablar sobre el uso que las y los obreros daban a su tiempo libre. Al respecto, este autor menciona que mientras que para los varones el tiempo fuera de los lugares de trabajo

¹³¹ Helena Sorzano, entrevistada por la autora en marzo 1 de 2021.

¹³² Arango, *Mujer, religión e industria*.

¹³³ Marina Vélez y Leonor Acosta, entrevistadas por la autora en marzo 4 de 2021

¹³⁴ Marina Vélez y Leonor Acosta, entrevistadas por la autora en marzo 4 de 2021

era tiempo libre, este para las mujeres era “el comienzo de la segunda jornada de trabajo, en el hogar”¹³⁵. Esta afirmación, la cual parece ser transversal a la experiencia femenina sin importar el lugar del país del que se hable, da cuenta del género como factor diferencial en la experiencia obrera, en tanto, son las diferencias de género en las que han dado pie a un discurso social¹³⁶ que soporta a la asignación casi exclusiva de este tipo de tareas a las mujeres.

Su ilusión era estudiar, pero la prioridad era mantener a sus hermanos

La industria textil surgió en Colombia durante las primeras décadas del siglo XX, “cuando se fundaron a lo largo del país varias empresas textiles que utilizaban un capital importante y ocupaban una mano de obra creciente en las regiones de mayor concentración de capital y de población”¹³⁷. Entre ellas la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, la cual fundada en 1912 como parte de la Sociedad Industrial Franco Belga. En las primeras décadas del siglo XX, la población del pueblo creció exponencialmente en función de la llegada de un “conjunto de obreros-campesinos entre los cuales predominaron las mujeres”¹³⁸. Tal fue el crecimiento de la Fábrica que para 1945 era uno de los tres principales establecimientos industriales de Santander, empleando a más 300 personas¹³⁹.

Sobre la composición del personal de la Fábrica, Pierre Raymond denota “una fuerte presencia de mujeres en el personal, situación común en la industria textil”¹⁴⁰. Según datos presentados por el autor en su artículo *Vida y luchas de los obreros de la fábrica textil de San José de Suaita*, para 1944, las mujeres representaban 56% del total de operarios de la nómina¹⁴¹. Sumado a esto, Inés Mogollón expone que muchas de ellas “provenían de núcleos familiares en donde desempeñaban actividades domésticas y de fabricación de productos complementarios a los productos alimenticios

¹³⁵ Archila, *Cultura e identidad obrera*, 163.

¹³⁶ Reyes Cárdenas y Saavedra Restrepo, *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX*.

¹³⁷ Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”, 61.

¹³⁸ Raymond, “Vida y luchas de los obreros de la fábrica textil de San José de Suaita”, 284.

¹³⁹ Raymond, *Mucha tela que cortar*.

¹⁴⁰ Raymond, “Vida y luchas de los obreros de la fábrica textil de San José de Suaita”, 291.

¹⁴¹ Raymond, “Vida y luchas de los obreros de la fábrica textil de San José de Suaita”.

primarios”¹⁴², por lo que llegaban a la Fábrica en busca de nuevas y mejores oportunidades laborales.

Al hablar del caso antioqueño, Luz Gabriela Arango menciona que las condiciones de las trabajadoras limitaban su acceso al sistema escolar, especialmente a razón de la interrupción de los estudios "por la necesidad que tiene la familia de que los hijos mayores se vinculen a una labor productiva”¹⁴³. Algo similar sucedió en San José de Suaita. Según Inés Mogollón, “la educación a la que habían tenido acceso era en un bajo porcentaje el nivel primario rural o urbano, sin ninguna calificación técnica formal ni no formal; sin embargo, ponían al servicio de la industria el conocimiento empírico adquirido en el hogar”¹⁴⁴. Al respecto, una de las obreras me comentaba que terminó “hasta quinto porque cuando eso no había colegio acá y pues, los papás de uno eran pobres y no tenían cómo mandarlo a uno por allá para acabar de estudiar”¹⁴⁵, por lo que le tocó entrar a trabajar en la Fábrica que era “la única fuente de empleo que había en este pueblo”¹⁴⁶.

Ya que en San José no había secundaria, las personas debían irse a estudiar a otros lugares. Sucedió, entonces, que las familias que no tenían los medios para pagar el traslado y la educación, alentaban a las personas jóvenes a quedarse a buscar trabajo en el pueblo. Esto sucedía especialmente con las mujeres ya que, como me contaba Alicia, en las familias con más de un(a) hijo(a) se daba prelación a los hombres para que ellos fueran a estudiar. Con el paso del tiempo, entrar a trabajar en la Fábrica se volvió casi que la opción más lógica para las mujeres, una vez que habían acabado con su primaria. Por eso muchas de las mujeres que entraban a trabajar a la Fábrica tenían entre 16 y 18 años. “El mayor anhelo de uno de joven -como si fuera ir a la universidad- [era] ir a trabajar a la Fábrica”¹⁴⁷, recuerda una obrera que ingresó a la Fábrica a los 14 años.

María Camila Quintero estudió las condiciones de las mujeres obreras en Colombia, enfocándose en los casos de Antioquia, Barranquilla, Bogotá y Cali. Entre sus reflexiones, esta autora expone que se evidenció un “fuerte peso patriarcal que existía ya que no era una decisión autónoma de las mujeres, sino por el beneficio de la

¹⁴² Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”.

¹⁴³ Arango, *Mujer, religión e industria*.

¹⁴⁴ Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”.

¹⁴⁵ Celina Chávez, entrevistada por la autora en marzo 1 de 2021.

¹⁴⁶ *Ibidem*.

¹⁴⁷ Libia Álvarez, entrevistada por la autora en marzo 4 de 2021.

familia más que el propio, ya que los sueldos eran para el sostenimiento familiar y no un disfrute personal”¹⁴⁸. Este fenómeno, observado en otras ciudades también tuvo lugar en San José de Suaita. “Como era la empresa de acá en el pueblo, pues qué bueno que uno pudiera trabajar en ella y uno anhelaba pues trabajar ahí y ganar el sueldito para uno sostener su familia”¹⁴⁹, mencionaba una obrera.

Respecto al caso antioqueño en concreto, Adriana María Serrano habla de las mujeres que ella llama “solteronas” y, retomando ideas de Luz Gabriela Arango, afirma que “quienes no pudieron ser madres o quienes, por sus condiciones económicas o sociales, no podrían fácilmente acceder al matrimonio y a la maternidad, encuentran en la fábrica un espacio a través del cual pueden afirmarse ascender y convertirse, incluso, en proveedoras o colaboradoras notables de la economía de sus familias de origen”¹⁵⁰. Al hablar de las trabajadoras de las primeras décadas de la Fábrica de San José de Suaita, Inés Mogollón menciona que “las mujeres que se vincularon al sector industrial fueron en su gran mayoría provenientes de sectores populares de la población, porque eran las que debían contribuir con los ingresos familiares”¹⁵¹.

Esta es una tendencia que se mantuvo hasta el cierre de la empresa, siendo las mujeres trabajadoras un apoyo tanto para el coste de la educación de sus hermanas(os) menores, como para el pago de otras necesidades en sus hogares. De hecho, además de sus hermanas y hermanos, algunas mujeres tenían a cargo a otras personas de sus familias. Tal fue el caso de varias mujeres con quienes hablé que, al ser solteras, en lugar de trabajar para mantener a sus hijas e hijos, lo hacían para apoyar económicamente en sus hogares. Una de ellas me contaba que entró a trabajar mientras su hermana menor todavía estaban en la escuela, por lo que su sueldo era para pagar su estudio. Otra mencionaba que su sueldo era “mitad para ella, mitad para la casa”¹⁵², por lo que la plata debía llegar a su hogar el sábado, día en que el personal recibía el pago semanal.

Con un poco de tristeza, una obrera me decía “yo pensaba mucho en ella, porque lejos de la casa y sin una monedita que yo no podía dar a veces ni pa’ que se comiera ni

¹⁴⁸ Quintero, “La gran marcha de la mujer en el siglo XX las mujeres obreras y sindicalistas en la vida privada”, 25.

¹⁴⁹ Graciela Mejía, entrevistada por la autora en marzo 6 de 2021.

¹⁵⁰ Serrano, “Las solteronas obreras”, 465.

¹⁵¹ Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”, 13.

¹⁵² Eugenia Vega, entrevistada por la autora en marzo 5 de 2021.

un dulce de 5 centavos”¹⁵³. Otra más me contaba que aunque ella tenía la ilusión de estudiar como sus hermanos, me contaba que la prioridad era pagar por los estudios de ellos, de manera que ella tuvo que entrar a trabajar para costear estos pagos. Ahora bien, en muchos casos, las y los hermanos también apoyaban a sus hermanas en su trabajo en la Fábrica. Por ejemplo, una obrera que entró a trabajar a los 16 años y vivió con sus papás los ocho años que estuvo en la empresa, entre turnos se encontraba con sus hermanos pequeños, quienes le bajaban el almuerzo para que no tuviera que ir hasta su casa, la cual quedaba en una vereda aledaña.

Conclusiones

Ser mujer y ser trabajadora son dos hilos que se entrelazaban entre sí construyendo una tela que se distingue frente a la de la experiencia masculina. En este capítulo exploro la forma en que las *tareas* por las que debían responder las mujeres sobre distinguieron en sus experiencias frente a aquellas de sus compañeros hombres. Reconocer la diferencia entre las experiencias de mujeres y hombres y con ella la importancia del género como categoría diferencial, es fundamental en tanto la experiencia masculina en muchos casos suele ser tomada como resumen de las vivencias de hombres y mujeres aunque desconozca muchas particularidades que solo fueron parte del día a día de las mujeres. Ser mujer conllevaba (y conlleva hasta el día de hoy) una serie de responsabilidades adicionales al trabajo que terminaron por marcar una fuerte diferencia de las vivencias de las mujeres trabajadoras frente a la experiencia masculina.

Para comenzar, a pesar de no ser un área formal dentro del proceso de producción, la casa de la Gerencia fue otro espacio de trabajo en el que se evidenció una fuerte feminización de las labores. Así pues, se evidencia que las obreras desempeñaban una multiplicidad de funciones y labores en medio de una asignación inequitativa del trabajo y las labores. Es decir, estas mujeres sabían manejar telares y cumplían sus labores como obreras, operarias de la maquinaria, pero también cuando las llamaban a desempeñar otros oficios los realizaban, con la idea que muchos de estos son innatos en las mujeres. Cuando eran llamadas a la casa de la Gerencia, las mujeres debían cumplir con labores que jamás fueron asignadas a los hombres, que, en su lugar, estaban a cargo de todas las tareas ‘pesadas’ como el mantenimiento de las máquinas.

¹⁵³ Isabel Reyes, entrevistada por la autora en marzo 2 de 2021.

Vemos entonces que tanto dentro como fuera de la Fábrica, el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales¹⁵⁴ que, en el caso puntual de las obreras de la Fábrica de San José de Suaita no se limita a las tareas dentro del proceso de producción de la Fábrica. Una parte fundamental del análisis de este capítulo surge del hecho de que los servicios prestados por la empresa a su personal no solo influyeron en la configuración del San José de Suaita como pueblo, sino en la manera en que se dieron las dinámicas dentro del mismo. Esto es interesante en tanto se relaciona con la empresa de la cual las mujeres fueron parte, pero tiene efectos que sobrepasan el espacio propio de la Fábrica, teniendo implicaciones del ‘ser trabajadora’ que van más allá de las ocho horas de trabajo. Es decir, las mujeres con quienes hablé tuvieron acceso a estos servicios por el hecho de ser trabajadoras de la Fábrica, pero los efectos que estos tuvieron en su día a día va más allá del trabajo dentro de la empresa, en cuanto les permitieron cumplir otras labores fuera de esta.

De hecho, se extiende a otros ámbitos de su vida como el hogar. Un punto queda claro al finalizar este capítulo: las mujeres con quienes hablé no eran empleadas u obreras de la Fábrica y ya; sí eran trabajadoras, pero este hilo de experiencia se interseca con el de ser mujer, lo cual no solo diferenció su experiencia de los trabajadores hombres de la empresa, sino que, además, tuvo implicaciones particulares en las demás esferas de sus vidas. En uno de sus ensayos, Scott expone que el concepto de ‘género’ “proporciona una manera de decodificar el significado y entender las conexiones complejas entre las diversas formas de interacción humana”¹⁵⁵. Siguiendo esta línea, es posible estudiar no solo la manera en que el ser mujeres atraviesa la experiencia particular de las trabajadoras dentro del ámbito laboral sino, además, las implicaciones que el ser una mujer trabajadora tiene en otros aspectos de sus vidas como se propone hacer en este capítulo y el siguiente. Este punto es especialmente interesante ya que estas implicaciones no necesariamente se desligan de su experiencia como trabajadoras, sino que, por el contrario, son resultado del hecho de que eran mujeres y trabajadoras, dos elementos que no se suman uno encima del otro, sino que se entrelazan entre sí.

En el caso de San José de Suaita, estudiar la manera en que labor y género se cruzan, permite dar luces de nuevas formas de ser mujer dentro de la industria textil en Colombia. Este capítulo analiza este cruce de experiencias puntualmente en el hogar, un

¹⁵⁴ Scott, “Gender: A Useful Category of Historical Analysis”.

¹⁵⁵ Scott, 1070.

espacio que el caso antioqueño no profundizó por el modelo de obrera que existió en ese departamento. Con esto en mente, es interesante ver cómo el trabajo dentro de la Fábrica determinó las trayectorias individuales de estas mujeres no solo por sus efectos en el ámbito laboral, sino, incluso, en otras esferas como lo fueron sus familias. El cuidado del hogar, aun cuando nunca fue remunerado, se configuró como una segunda jornada llena de tareas por las que responder, puesto que, como ya se ha evidenciado, era responsabilidad casi que exclusiva de las mujeres el responder por sus hijas(os), así como la preparación de alimentos y la limpieza de sus viviendas. Lo anterior, tanto para las mujeres casadas, puesto que no recibían ayuda de sus parejas, como para quienes no se casaron ni tuvieron hijas(os) se vieron forzadas a responder por otras personas, en la mayoría de los casos, sus hermanas y hermanos menores, bien fuera cuidando de ellas(os) o aportando a los pagos de su educación.

Capítulo 3. Puntadas del movimiento obrero

Tras varios paros desde 1914 y la legalización de la existencia de sindicatos en 1931¹⁵⁶, la organización sindical de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita se consolidó en 1940 y obtuvo su personería jurídica en 1943. La creación de este Sindicato dio lugar a una nueva esfera social de la cual pudieron hacer parte de las mujeres obreras de forma paralela tanto a su trabajo dentro de la empresa como a sus tareas fuera de esta. Este capítulo se interesa por las luchas de las mujeres en el seno del Sindicato obrero de la Fábrica y los efectos de esta organización en las experiencias de las trabajadoras de la empresa; tanto de quienes se afiliaron, y quienes decidieron no hacerlo. El análisis que esto supone está guiado por dos preguntas: ¿Cómo funcionaba del Sindicato obrero de la Fábrica? y ¿Qué rol desempeñaron en el Sindicato las mujeres afiliadas?



Figura 26. Fragmento papelería Sindicato Obrero, febrero 1957

Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.



Figura 27. Fragmento papelería Sindicato Obrero, abril 1957

Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.

¹⁵⁶ Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS DE
SAN JOSE DE SUAITA.
JUNTA DIRECTIVA

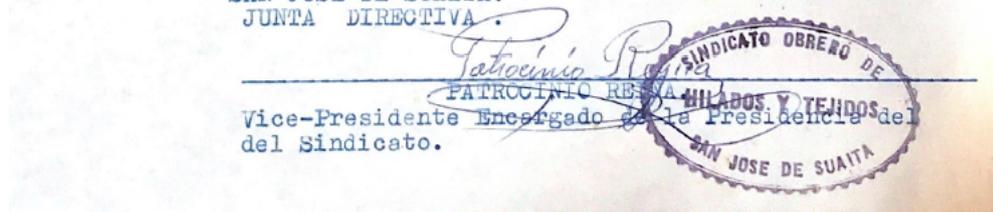


Figura 28. Sello Sindicato Obrero, octubre 1957

Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.

En la época en que se fundó el Sindicato, los y las obreras que querían afiliarse a este contaban con la orientación de la Confederación de Trabajadores de Bogotá y Bucaramanga, que cada vez ganaba más fuerza. Una obrera mencionó que cuando entró a trabajar en la Fábrica (aproximadamente entre 1943 y 1944) se estaba organizado el Sindicato para quejarse porque el sueldo era muy bajo¹⁵⁷. Para 1945, cerca del 60% del personal ocupado de la Fábrica, es decir, 197 de las 295 obreras y obreros, hacían parte del Sindicato. De acuerdo con estos datos, se destaca también que “las mujeres eran mucho más propensas a sindicalizarse que los hombres (73% frente a 47%)”¹⁵⁸.

Al inicio, la empresa atacó violentamente a quienes se unían al Sindicato, ya que las manifestaciones tomaron por sorpresa a los patronos, quienes esperaban "disponer de una mano de obra dócil, especialmente en cuanto a la femenina”¹⁵⁹. Por esto, las reuniones preparatorias las tenían que hacer a escondidas, generalmente a las afueras del pueblo. De igual forma, cuando en 1964 se cambió la razón social del primer grupo sindical, dando paso al Sindicato Obrero de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, “fueron enviados refuerzos de policía para que garantizaran el orden, se realizaron varias detenciones y en los archivos se registran despidos por “agresión al jefe de Fábrica”¹⁶⁰. La meta de la administración era quebrar el Sindicato, así que fomentó la creación de un nuevo sindicato patronal, la Unión de Trabajadores de la Fábrica - UTF, cuyos lineamientos se acercaban más a los intereses de la empresa.

Al hablar sobre la participación de las mujeres obreras en el sindicalismo, Catalina Reyes y María Claudia Saavedra exponen que esta se vio limitada a su vez por la desconfianza y el cuestionamiento a estas prácticas. Algunas mujeres, por ejemplo, se

¹⁵⁷ Chávez, Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita.

¹⁵⁸ Raymond, *Mucha tela que cortar*, 230.

¹⁵⁹ Raymond, “Vida y luchas de los obreros de la fábrica textil de San José de Suaita”, 284.

¹⁶⁰ Raymond, 298.

asociaban al Sindicato pero no participaban en las reuniones ni las grandes actividades o las huelgas. Hubo otras que de entrada se negaron a entrar y no participaron de ninguna manera. Las mujeres con quienes hablé que no se fueron parte del Sindicato me explicaban que no les llamaba la atención, se sentían apáticas a la política o les sonaba a revolución por lo que decidieron no afiliaron. Esto incluso cuando personas que sí estaban afiliadas les echaban indirectas por no hacerlo o las tildaban por no acompañarlas en las huelgas. Al respecto, una obrera que estuvo afiliada al Sindicato durante los 12 años que trabajó en la Fábrica, me contaba que desde la época en que su mamá trabajó en la Fábrica llamaban ‘esquirolas’ a las personas que, como ella, hacían parte del Sindicato, pero no asistían a las huelgas.

Pierre Raymond menciona que mientras la UTF estaba principalmente integrada por hombres, en el Sindicato Obrero predominaban las mujeres. Esto remite, explica el autor, “tanto en la mayor propensión a la sindicalización entre las mujeres de San José, como también a que los empleados, casi todos hombres (en 1945, sólo hay una mujer entre los empleados) eran los que conforman el núcleo central de la UTF”¹⁶¹. Con el paso del tiempo -y algunos cambios en la administración, hacia una más liberal- los miembros del Sindicato dejaron de ser perseguidos. De hecho, las personas con quienes hablé que fueron parte del Sindicato dicen que en la empresa no les ponían problema si se afiliaban. Esto motivó a que muchas más mujeres ingresaran al Sindicato, por lo que la participación en las luchas sociales resultó siendo otro componente de la vida dentro de la Fábrica de las trabajadoras de San José de Suaita.

Es clave tener en mente que este era un sindicato obrero, es decir, que no admitían personal de la parte administrativa. En marzo de 1936, bajo la administración de Sociedad Industrial Franco Belga, se aprobó el *Reglamento para los obreros de la empresa*. En ese se establece que “...serán considerados como obreros los individuos en cuyo trabajo predomina en la actividad material que no reclame preparación técnica, aunque si práctica en los procedimientos técnicos de su especialidad”.¹⁶² Vemos entonces que el carácter de obrero(a) implicaba el hecho de que la actividad material predomine sobre las labores intelectuales, lo cual diferenció a las obreras de las empleadas de la Fábrica.

¹⁶¹ Raymond, *Mucha tela que cortar*, 245.

¹⁶² Sociedad Industrial Franco Belga, “Reglamento para los obreros de la Fábrica”.

Durante mi trabajo de campo tuve la oportunidad de reunirme con dos hicieron parte del área administrativa de la empresa. Una de ellas me habló sobre la diferencia entre empleadas(os) y obreras(os). El término ‘trabajadora’ de la Fábrica, teniendo en un modelo de contrato igual (ver figura 29). La distinción además de marcarse entre las labores ‘manuales’ y las de administración, también se daba en los horarios, ya que las empleadas, como ellas, entraban a las 8:00 am y tenían un turno de cuatro horas hasta las 12:00 pm, mientras que las obreras se dividían en turnos de cuatro horas cada uno que iban desde las 6:00 am hasta las 10:00 pm. Ya que las mujeres que trabajaban en la parte administrativa tenían otros horarios, no podían dejar a sus hijas(os) en la sala cuna. Con esto, se empieza a marcar una cierta distinción ‘social’ entre los dos tipos de trabajadoras que existían dentro de la empresa. No solo era que tuvieran diferentes espacios y tiempos de trabajo, también se separaban ámbitos sociales más allá del trabajo. Entre ellos, los servicios como la Sala-Cuna y las actividades y reuniones del Sindicato, que era una organización conformada únicamente por personal obrero.

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO

Los suscritos, a saber _____
vecino de _____, con cédula de ciudadanía número _____
expedida en _____, en mi carácter de _____
de la FABRICA DE SAN JOSE DE SUAITA, S. A., sociedad con domicilio en Bogotá, que se llamará el patrono, y
_____, vecino de _____,
con cédula de ciudadanía número _____, expedida en _____
que se llamará el trabajador, hemos celebrado el contrato de trabajo que consta en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El trabajador se obliga a incorporar su capacidad de trabajo en las funciones de _____

SEGUNDA: El trabajador ha sido contratado en la ciudad de _____
y el patrono le reconoce por su trabajo un salario de _____

TERCERA: El patrono no suministra al trabajador alimentación ni alojamiento.

CUARTA: El trabajador ha ingresado a prestar sus servicios al patrono en período de prueba, por dos meses. Durante este período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado este contrato sin previo aviso.

QUINTA: Este contrato es de duración indeterminada, y sin perjuicio de lo estipulado para el período de prueba en la cláusula cuarta, las partes se reservan la facultad de darlo por terminado unilateralmente en cualquier tiempo y por cualquier motivo, caso en el cual darán aviso por escrito a la otra parte con cuarenta y cinco días de anticipación. El patrono puede prescindir del preaviso pagando al trabajador el valor de los salarios correspondientes a cuarenta y cinco días.

SEXTA: Son justas causas para dar por terminado este contrato sin previo aviso, y sin perjuicio de la facultad que tienen las partes según las cláusulas cuarta y quinta, las contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Son justas causas para dar por terminado este contrato con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al período que regula los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período, las contempladas en el artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la facultad que tienen las partes según las cláusulas cuarta y quinta.

El trabajador ha comenzado a prestar sus servicios en período de prueba a que se refiere este contrato desde el día 16

Para constancia se firma en _____, ante testigos, en dos ejemplares, uno para el patrono y otro para el trabajador, el día _____

El patrono, _____

El trabajador, _____

Los testigos, _____

Figura 29. Modelo de contrato

Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.

Reivindicativas y combativas: las mujeres del Sindicato Obrero

Según Inés Mogollón, las obreras de la Fábrica “fueron la mano de obra más experimentada con la que contó la fábrica; la de más bajos salarios y la que participó activamente en los movimientos obreros defendiendo intereses no solo de clase sino de género”¹⁶³. Estas mujeres tomaron parte activa dentro de los procesos de manifestación social, siendo incluso “más reivindicativas y combativas que los hombres”¹⁶⁴ y participando “en iguales condiciones a la de los obreros hombres, haciendo parte del sindicato y ocupando puestos de poder como vocales, jefes de comisión o directivas”¹⁶⁵.

La participación femenina fue siempre relevante. Para 1947, había 110 personas afiliadas al Sindicato, de las cuales 60 eran mujeres, para 1957 y para 1956, de las cuales 90 eran mujeres¹⁶⁶. En una entrevista con el mismo profesor de la UIS, otro obrero mencionó que hubo mujeres desde las reuniones de organización del Sindicato. Además, sobre su participación de allí en adelante expuso que: “en el sindicato mucho era lo que valían... había mujeres muy buenas para el sindicato; no se dejaban mangonear, quitar la creencia del sindicato”¹⁶⁷. Puntualmente, recordó a una de las promotoras de la organización y dijo que otras mujeres que participaron fueron: María Moreno de Díaz, Amalia Guillen y Eulalia Quiroga. Por su parte, Eugenia, quien, en sus palabras, fue socia, pero nunca administrativa del Sindicato, recuerda con emoción que era de las mujeres que participaba activamente en las reuniones; “cuando eso como que me gustaba, tenía como, como esa actitud de hablar, de pedir, de reclamar”¹⁶⁸, mencionó.

San José de Suaita es un caso de estudio muy interesante pues rompe con el supuesto de que las mujeres han estado en segundo plano respecto a la participación sindical. Autoras como Reyes y Saavedra hablan de una baja participación de mujeres en grupos sindicales, así como de un desempeño de “tareas y cargos secundarios”¹⁶⁹ por parte de quienes sí hicieron parte de estos grupos. De manera contraria, en San José el

¹⁶³ Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”, 72.

¹⁶⁴ Raymond, *Mucha tela que cortar*, 129.

¹⁶⁵ Mogollón, “Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)”, 127.

¹⁶⁶ Fábrica de San José de Suaita S.A, “Lista del personal sindicalizado a que tiene derecho a pagar la cuota ordinaria sindical - \$ 0,60 c/u”, 1957, Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

¹⁶⁷ Pedro Eliécer Jiménez, Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, entrevistado por Amado Guerrero, 1996, Archivo personal Pierre Raymond.

¹⁶⁸ Eugenia Vega, entrevistada por la autora en marzo 5 de 2021.

¹⁶⁹ Reyes Cárdenas y Saavedra Restrepo, *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX*, 113.

Sindicato Obrero de San José de Suaita no solo se destacaba por el alto número de mujeres afiliadas, sino, adicionalmente, por la activa participación de las obreras tanto dentro de las reuniones como en cargos de liderazgo como lo fueron la secretaria y la presidencia del mismo. Algunas de las primeras dirigentes sindicales fueron Antoniana Fonseca y Griselda Ortiz¹⁷⁰. De igual forma, por las firmas en varios documentos, se puede confirmar que la mesa directiva del Sindicato estuvo conformada en varias ocasiones por mujeres. Entre ellas Griselda Ortiz de Ruíz, como vicepresidenta, y Bárbara Jiménez y María del Carmen Ardila, como vocales en 1957¹⁷¹ (Ver Figura 30).

S I N D I C A T O

Junta Directiva Sindical designada en la reunión del 18 de Agosto de 1.957 y aprobada por el Inspector del Trabajo de San Gil, por Resolución # 036, del 4 de octubre de 1.957.-
=====

<u>Principales</u>	<u>Suplentes</u>	<u>Cargos Directivos</u>
Pedro Mosquera Peña		Presidente
Griselda Ortiz de Ruíz		Vice-Presidente
Teodolindo Cabanzo		Secretario General
José del Carmen Cabezas		Tesorero
Pedro Mejía Ardila		Revisor Fiscal
Luis Ricardo Céspedes		Sub-Secretario
Jesús González		Sub-Tesorero
Julio César González		Sub-Fiscal
Bárbara Jiménez R.		Vocal
María del Carmen Ardila de Rodríguez		Vocal

San José de Suaita, octubre 24 de 1.957.

Figura 30. Listado de la junta Directiva Sindical designada el 18 de agosto de 1957
Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.

¹⁷⁰ Ariza, Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita.

¹⁷¹ Sindicato Obrero de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, "Lista miembros de la Junta Directiva del Sindicato de la Fábrica.", 1957, Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

En una carta del Sindicato al representante de la administración de la Fábrica, en la que se solicita que antes de hacer la liquidación de las prestaciones sociales a los trabajadores que renuncien se le informe al Sindicato para “si lograr se les haga el descuento de lo que adeudan de víveres que han retirado de la Proveduría Sindical”¹⁷², se observa la firma de la presidenta Arcelia Romero. La misma mujer firma como presidenta en el oficio No.124 enviado al Gerente y Subgerente de la Fábrica en abril de 1957, por lo que se puede pensar que la carta sea de la misma época. En este oficio, la Junta Directiva del Sindicato solicita una lista de personas, entidades y almacenes con los cuales tengan relaciones comerciales en las diferentes ciudades del departamento, con el fin de visitarlos en el recorrido la candidatura de una de las obreras en el certamen cívico del Reinado del Trabajo de Santander por los trabajadores textiles. Dulceina, la obrera que participó del certamen fue la primera candidata en representar a San José de Suaita. En la proclama su candidatura (Ver Figura 31) se mencionaba que el Reinado buscaba: “la más auténtica figura de la mujer obrera”. La ganadora se destacaría por “cultura, su belleza, simpatía, gracia y bondad”. Es interesante ver cómo contrastan estas características con las resaltadas por quienes hablan de las mujeres en el Sindicato: combativas, fuertes y trabajadoras esta es una prueba clara una sola forma de ser mujer obrera ni un solo molde en el que entraran todas.

¹⁷² Sindicato Obrero de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, “Carta del Sindicato al representante de la administración de la Fábrica”, s/f, Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

PROCLAMA AL REINADO DEL TRABAJO DE
SANTANDER.- VOTE POR DULCELINA PRIMERA CANDIDATA DE SAN JOSE
DE SUAITA.

Trabajadores y pueblo:

Fervorosamente nos aprestamos a participar con todos nuestros efectivos, en el gran certamen cívico del REINADO DEL TRABAJO DE SANTANDER, iniciado por la Federación Santandereana de Trabajadores, del cual habrá de salir electa con nuestros votos la más auténtica figura de la MUJER OBRERA, quien con su cultura, su belleza, simpatía, gracia y bondad, regirá los destinos en sus propios dominios del imperocedero Reinado del Trabajo.

En esta campaña de la cultura y el trabajo, el Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, no puede permanecer indiferente ante este evento de tanta magnitud, y obrando consecuentemente, en Asamblea General del 31 de Marzo del año en marcha, resuelve tomar parte en este debate del civismo de las clases laboriosas de Santander, enarbolando como bandera de triunfo a la Señorita DULCELINA CARREÑO, a quien los trabajadores organizados y el pueblo la proclaman como su candidata victoriosa al REINADO DEL TRABAJO DE SANTANDER, en el período del PRIMERO DE MAYO de 1.957 a 1.958.

Todos los sindicatos de Santander y con especialidad los de la ciudad de Bucaramanga, Capital del Departamento, participan en este torneo cívico, quienes con sus simpáticas y bellas candidatas señoritas Trinidad Vinaseos, Teresa González, Myriam Cesario y Melba Mogollón, se habren paso entre sus electores y en emulación fraterna, competir con DULCELINA PRIMERA el derecho a la Corona como Reina y Soberana de los trabajadores del Departamento.

Nos hacemos presentes en este torneo propio del músculo y del espíritu de la CLASE OBRERA, convencidos que con ello estamos contribuyendo a la sagrada defensa de nuestros intereses y derechos, llevando como guión y símbolo a la MUJER TRABAJADORA, que con su valor, gallardía y espíritu combativo; nos inspiró nuevas fuerzas para seguir luchando sin tregua ni descanso por el progreso social, económico, cultural, moral y material de todos los trabajadores.

Con estos principios y fundamentos, los trabajadores sin distinción de ninguna clase, convencidos que también luchamos por un mejor porvenir y engrandecimiento de nuestra PATRIA, no dudamos un sólo momento en acometer empresas como la nuestra, en la cual estamos empeñados, seguros que para todo ello contamos con la colaboración de las autoridades civiles, militares y eclesiásticas, y con la ayuda generosa de todos los buenos ciudadanos y la población laboriosa, ya que en conjunto, es para la Patria que vivimos, en pos de la Paz, la Libertad y la Justicia Social.

Compañeros, trabajadores y pueblo; nos encontramos en la hora ineludible de nuestras propias decisiones, y, con fervor de hermanos, unidos en sentimiento, en comprensión y acción sindical, os invitamos a consignar vuestros votos y vuestra ayuda moral económica a medida de vuestras capacidades para consagrar en las urnas, en la fecha histórica del PRIMERO DE MAYO A DULCELINA PRIMERA, por voluntad popular, Reina de los Trabajadores de Santander.

VIVA DULCELINA PRIMERA.
VIVA LA FUTURA SOBERANA DE LOS TRABAJADORES.
VIVA EL REINADO DEL TRABAJO DE SANTANDER.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS DE SAN JOSE DE SUAITA.- JUNTA DIRECTIVA.- SAN JOSE DE SUAITA, ABRIL DE 1.957.

Figura 31. Proclama al Reinado del Trabajo de Santander - Abril 1957

Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021

“Los líderes, el presidente y el secretario, hacían las reuniones y eran los que hablaban por los obreros; que la prima, que le aumentaran al sueldo, que bueno... lo que

se presentara”¹⁷³, recuerda una obrera que estuvo afiliada al Sindicato los dos años que trabajó en la Fábrica. Cuando iban hacer pliegos de peticiones o pedir aumento que hacían reuniones seguidas, de resto no, mencionaba. En las demás reuniones se hablaba sobre lo que pasaba en el trabajo, había agarrones, como decían algunas de las mujeres, y casi no llegaban a ningún acuerdo. De hecho, una de las obreras afiliadas me contaba que hacían reuniones para ver qué derechos tenían y nombraban representantes, pero estos a veces cambiaban las peticiones cuando iban con los jefes.

Aunque una de las mujeres me dijo que a quienes no iban a las reuniones les quitaban el jornal, en varias ocasiones hubo problemas para empezar porque no alcanzaban el quórum. Si sabían de antemano que iban a faltar era mejor avisar puesto que antes de empezar las reuniones tomaban lista con firma de cada una de las personas asistentes para llevar constancia de las y los asistentes. Por cosas como estas, quienes no fueron tan activas en el Sindicato recuerdan con poca emoción las reuniones.

Ay, eso era mortal pensar en venir a reunión. Que ‘empiecen ya’, que no sé qué, que no, que no hay el quórum. Ay, dios mío santo [con voz de fastidio]. “Mire que ahí va fulano, llámelo para completar y allá hay otro” y no sé qué. Salga y eche cabeza a ver quién de los compañeros faltaba pa’ que entrara pa’ que hiciera, pa’ que hubiera quórum pa’ empezar la reunión, así se salieran por ahí a los cinco minutos, pero... ay, pero había el quórum para hacer la reunión. Eso era mortal¹⁷⁴.

La idea de las reuniones del Sindicato era discutir sobre los temas que incomodaban al personal obrero de la Fábrica. Por ejemplo, una obrera que participó activamente en el Sindicato recuerda que este respaldaba a las y los trabajadores cuando tenían algún problema. Por decir algo, mencionó, “el trabajador cometió un error y lo iban a echar, entonces por Sindicato alegaba por eso y lo defendía”¹⁷⁵. Quien se encargaba de dar respuesta a las solicitudes y reclamos del Sindicato era generalmente la Subgerencia, ubicada en San José -a diferencia de la Gerencia que estaba en Bogotá-. El Sindicato y el subgerente mantenían la mayoría de su comunicación de manera escrita que enviaban entre el uno y el otro. Por ejemplo, por medio de una comunicación que denuncia la “situación que afrontamos 150 trabajadores más 124 pensionados de esta compañía”¹⁷⁶,

¹⁷³ Helena Sorzano, entrevistada por la autora en marzo 1 de 2021.

¹⁷⁴ Martha Rangel, entrevistada por la autora en marzo 3 y 6 de 2021.

¹⁷⁵ Marina Vélez y Leonor Acosta, entrevistadas por la autora en marzo 4 de 2021.

¹⁷⁶ Sindicato Obrero de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, “Comunicación sindicato”, s/f, Archivo personal Pierre Raymond.

refiriéndose a la falta de pago de salarios y de pago de pensiones, así como la preocupación por el desmantelamiento de la Fábrica.

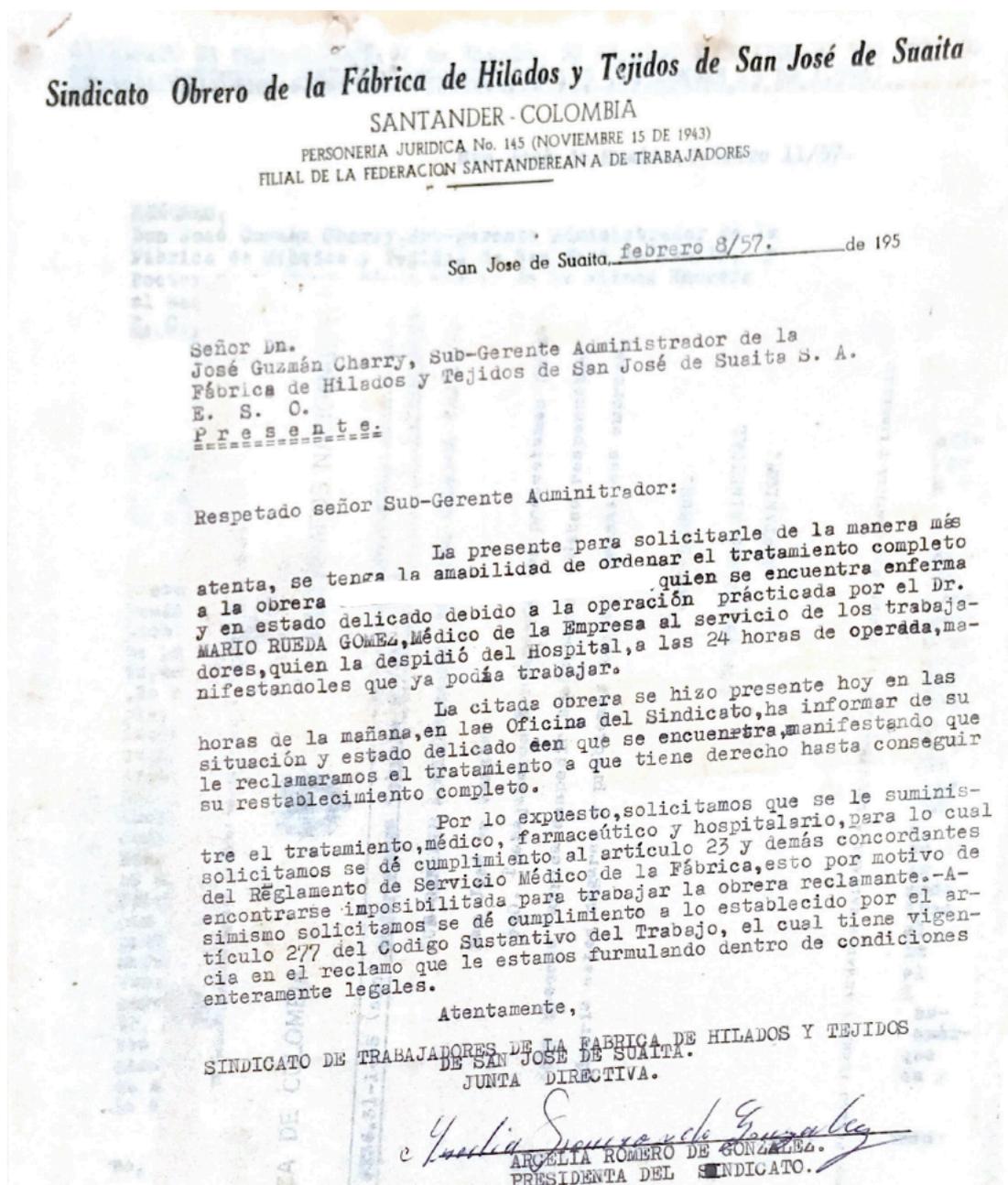


Figura 32. Imagen solicitud tratamiento médico

Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.¹⁷⁷

¹⁷⁷ Sindicato Obrero de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, “Carta Solicitud al Subgerente de orden de tratamiento para Patricia Borrero de Rojas por parte de la Junta Directiva del Sindicato de trabajadores de la Fábrica”, 1957, Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

San José de Suaita, marzo 5/57.

Señores

Presidente, Gerente y Sub-Gerente Administrador de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita S. A.

S. S. O.
P R E S E N T E.

Respetados señores Presidente, Gerente y Sub-Gerente Administrador de la Fábrica:

Con toda atención y respetuoso acatamiento, tenemos el altísimo honor de dirigirnos a Uds. por medio de la presente comunicación para solicitarles se tengan la bondad de resolvernos y considerar en sentido favorable las siguientes reclamaciones obreras:

GARMEN A. El reclamo de esta trabajadora es como sigue: El 18 de Enero de 1.957, a disfrutar de sus vacaciones reglamentarias.- El 2 de Enero de 1.957, a las doce de la noche, sufrió un aborto o parto prematuro no viable.- El 3 de enero de 1.957, acudió al servicio médico de la Fábrica, habiendo sido hospitalizada en dicha fecha, a las tres (3) de la tarde, por orden del Médico de la Empresa.- Con fecha 8 de Enero de 1.957 y diez días después de haber salido del Hospital, nuevamente acudió al servicio médico y le fué suministradas unas pestillas.- Con fecha 18 de Enero de 1.957, otra vez acudió al servicio médico con el fin de que le determinarían en que fecha podía habilitarla para el trabajo, ya que hasta ese momento se sentía imposibilitada para la ejecución de su trabajo o labores ordinarias en la Fábrica.- El 21 de Enero de 1.957, como el Médico de la Empresa no le suministrara Boleta de incapacitación para el trabajo, así en situación precaria de salud, se hizo presente en la Fábrica para la ejecución de sus labores ordinarias de trabajo, y en este estado, permaneció activa hasta el día 6 de Febrero de 1.957, en esta fecha sintiéndose en estado incompetente de salud, hubo de acudir al servicio médico, y en esta ocasión el Médico le manifestó que tenía que practicarle una operación, agregando el facultativo, que hera del caso para que otro Sr. que se encontraba en ese momento para que le ayudara.- Hecha y afeada la operación en la misma fecha del 6 de Febrero del año en curso, el Médico con fecha 7 del citado mes, le ordenó salir del Hospital.- También en la ya citada fecha, la paciente informa, que el Médico dió que se presentó, manifestándole que procediera a firmar una carta de retiro voluntario de la Fábrica, diciéndole que eso no tenía nada de particular.- El día 8 de Febrero de 1.957, otra vez la obrera se hizo presente a solicitar el servicio médico, siendo las 3 1/2 P. M., habiéndole exigido el Médico a la enferma, la presentación de una orden del señor Administrador para poder suministrarle el tratamiento.-

Por lo expuesto, concluimos que la obrera en referencia, tuvo una interrupción justificada en el disfrute de sus vacaciones por las razones y motivos ya anotados anteriormente en el presente escrito, y en consecuencia tiene derecho a que se las resanuden, según lo dispuesto en el Artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo.- Es conveniente señalar que la trabajadora tenía derecho a la licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso, esto según los establecido por el Artículo (223 237 del Código Sustantivo del Trabajo.- Igualmente la obrera enferma se encontraba también amparada por los artículos 227 y 277 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales señalan el auxilio, tiempo y tratamiento que debe recibir el trabajador enfermo.-

Con base y fundamento legal del reclamo que estamos haciendo, respetuosamente pedimos se sirvan proceder a establecer en su puesto de trabajo a la obrera GARMEN A., toda vez que no encontramos justificación legal para que permanezca en suspenso de sus labores, perjudicándose la Empresa en su economía, ya que como es de Ley, a la trabajadora tendrán que reconocerle los salarios que le han dejado de pagar por el tiempo y las condiciones, en que sin culpa de ella y solo por capricho personal hasta la fecha le mantienen en suspenso, como decimos sin fundamento legal.

Figura 33. Imagen solicitud reintegro obrera

Nota. Fotografía personal tomada del Archivo del Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita en 2021.¹⁷⁸

De manera similar, en la Figura 32 se observa una solicitud al subgerente de orden de tratamiento para una obrera por parte de la Junta Directiva del Sindicato de trabajadores de la Fábrica. La Figura 33 es una parte de una carta del Sindicato al presidente, al Gerente y al Subgerente de la Fábrica exponiendo el caso la misma obrera, quien presentó un aborto involuntario durante sus vacaciones y recibió manejo por parte del

¹⁷⁸ Sindicato Obrero de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, "Carta del Sindicato al Presidente, Gerente y Subgerente de la Fábrica exponiendo el caso de Patricia Borrero de Rojas y solicitando su reintegro al trabajo.", 1957, Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

servicio médico, y solicitando su reintegro al trabajo. Un mes después de enviada, se recibió Respuesta al Sindicato Obrero de la Fábrica por parte del subgerente informando el reintegro de Carmen Ardila al día siguiente.

Adicionalmente, en una carta de respuesta por parte del subgerente de la Fábrica a las comunicaciones del 25, 28 y 29 de julio de 1957 se contesta a una serie de asuntos. Para comenzar, una solicitud de aumento de salario, negada por una nivelación meses atrás. En segundo lugar, otra solicitud de cambios de puestos y horarios, negada debido a que “no se puede entrar a modificar por cuanto nuestro programas de fabricación así lo exigen”¹⁷⁹. Un tercer punto daba respuesta a la solicitud de tratamiento quirúrgico de Eumelina Carvajal (fuera del pueblo), haciendo referencia al pacto de abril de 1948 en el que se expone que estos tratamientos se harían fuera de San José siempre que la Fábrica pudiera establecer la prestación. Por último, se menciona una reclamación presentada a nombre de María Moreno de Díaz, frente a la cual se solicitan comprobantes del caso.

Fuera por medio de solicitudes individuales, como el caso de las Figuras 32 y 33, o en un solo oficio que se encarga de múltiples requerimientos, el Sindicato y la Subgerencia mantenían un diálogo permanente. De hecho, muchas de las comunicaciones entre la administración y el personal estuvieron mediadas por el Sindicato. Por ejemplo, en febrero de 1957, la administración de la Fábrica aumentó el número de máquinas por obrera a dos, y con esto, su sueldo en 0.60 pesos diarios. Esta decisión comunicó al Sindicato Obrero de la Fábrica en una carta de la Subgerencia con referencia al licenciamiento del personal. No obstante, a los pocos días llegó una carta del Inspector Nacional Jefe de la Seccional de Santander aprobando la solicitud de un grupo de trabajadoras de máquinas de urdimbre para manejar solo una máquina, en lugar de dos, ya que era “físicamente imposible poder dar el rendimiento adecuado a su actividad con el esmero y la atención y cuidado que el oficio requiere”¹⁸⁰. Esto, renunciando voluntariamente al aumento de \$0.60 en su salario por manejar más de una máquina al tiempo.

¹⁷⁹ José Guzmán, “Respuesta al Sindicato Obrero de la Fábrica”, 1957, Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

¹⁸⁰ Luis Caycedo, “Comunicación Inspector Nacional Jefe de la Seccional de Santander a la subgerencia de la Fábrica”, 1957, Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

El pueblo, el Sindicato y las mujeres

En varias ocasiones, las personas en cabeza del Sindicato se encargaban de solicitar los tratamientos médicos. Por ejemplo, en una comunicación del Sindicato al Subgerente de 1957, Arcelia Romero de González, presidenta del Sindicato, solicita al Sub-Gerente Administrador:

...ordenar el tratamiento completo de la obrera Patricia Borrero de Rojas¹⁸¹, quien se encuentra enferma y en estado delicado debido a la operación practicada por el doctor Mario Rueda Gómez, médico de la empresa al servicio de los trabajadores, quien la despidió del hospital, a las 24 horas de operada, manifestándoles que ya podía trabajar. La citada obrera se hizo presente hoy en las horas de la mañana, en las Oficinas del sindicato, a informar de su situación y estado delicado en que se encuentra, manifestando que le reclamáramos el tratamiento a que tiene derecho hasta conseguir su restablecimiento completo.¹⁸²

Una vez se aprobaba la solicitud esta se hacía efectiva en el hospital. Cuando eran temas que se podían resolver en el hospital no era necesaria la autorización. No obstante, si una persona se ausentaba al trabajo por temas de salud era obligatorio ir al médico por la incapacidad. “Allá le daban a uno incapacidad porque si uno faltaba a la empresa y no llevaba incapacidad, pues, tenía uno tenía que ir al médico para justificar que era que uno estaba enfermo”¹⁸³, mencionaba una de las mujeres con quienes hablé. Si no lo hacían, les descontaban el jornal. Sumado a esto, si faltaban más de un día sin presentar la incapacidad, las suspendían.

Ahora bien, la constante comunicación entre el Sindicato y la administración de la Fábrica no significó la falta de choques entre sí. Durante el periodo a estudiar, 1944 a 1981, las mayores disputas se dieron en 1947 y 1980. En ambos momentos, las luchas del Sindicato trascendieron el interior de la Fábrica y empezaron a ser parte de las dinámicas del pueblo. En primer gran choque, inició a raíz del despido de parte del personal con el fin de dismantelar el Sindicato.

El 30 de octubre de 1946 el Sindicato Obrero de la Fábrica presentó un pliego de peticiones en el que exigía el reintegro de veintiún activistas sindicales, quienes habían sido despedidos. Al respecto, un documento del Sindicato con fecha del 20 de enero de 1946 firmado por María Reina y Pomiana Fontecha expone que “la dirección de la

¹⁸¹ Por temas de confidencialidad, el nombre de esta obrera ha sido cambiado.

¹⁸² Sindicato Obrero de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita, “Solicitud tratamiento”, el 8 de febrero de 1957, Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

¹⁸³ Beatriz Pérez, entrevistada por la autora en marzo 2 de 2021.

fábrica empezó por negarse a discutir y luego se mostró tan poco conciliadora que estalló la huelga”¹⁸⁴. María Reina ejerció como presidenta del Sindicato y más adelante, junto con María Quiroga y María Moreno, como comisionada del Comité de la Huelga de 1947. Sin respuesta en los meses siguientes, el Sindicato llamó a una huelga que dio inicio en enero del año siguiente. Todo esto sucedió en medio de crecientes tensiones partidistas que se mantuvieron hasta la quiebra de la Fábrica a principios de la década de 1980¹⁸⁵.

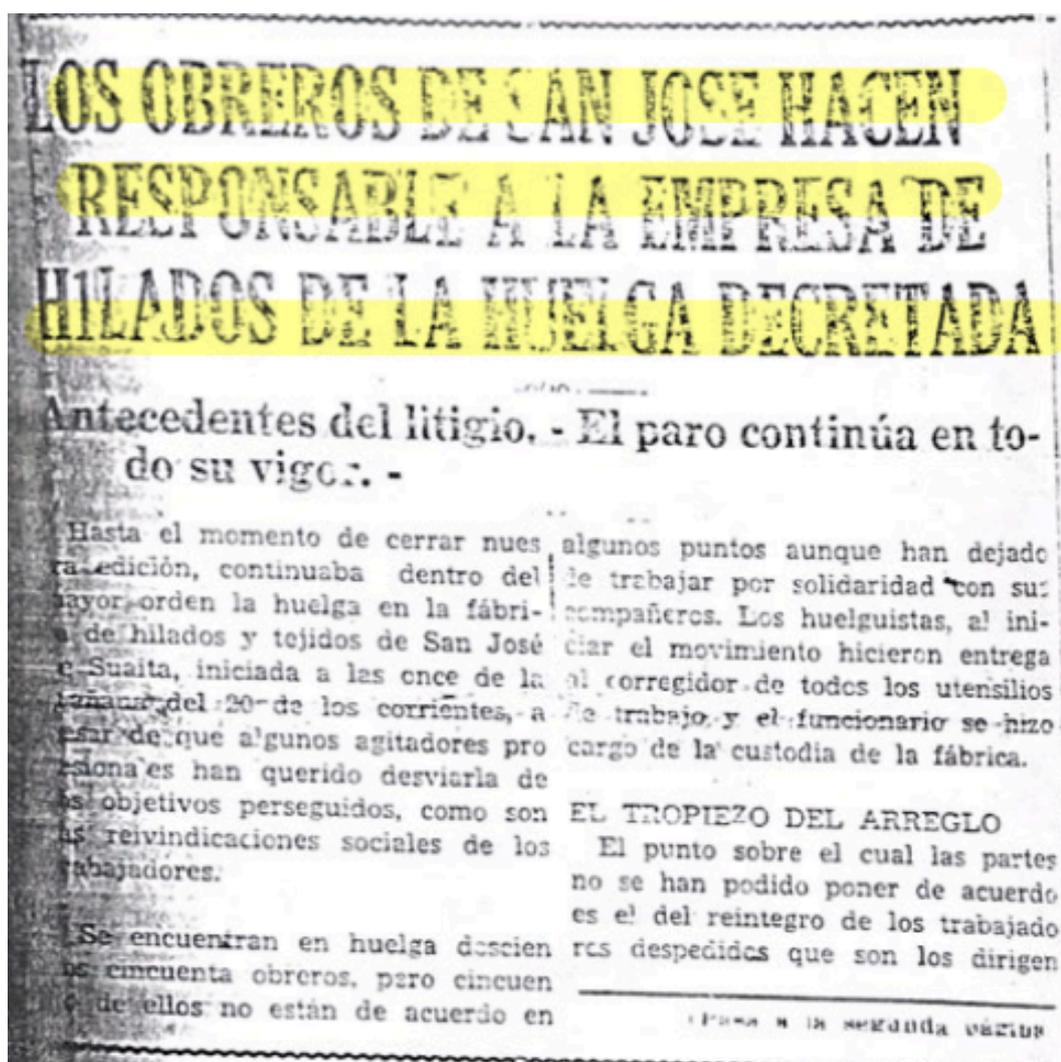


Figura 34. Imagen titular Vanguardia Liberal, enero 24 de 1947¹⁸⁶

Nota: Tomada del Archivo Personal Pierre Raymond en 2021.

¹⁸⁴ Raymond, *Mucha tela que cortar*, 231.

¹⁸⁵ Pierre Raymond, “La epopeya de la Fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita”, *Boletín Cultural y Bibliográfico* 43, núm. 71-72 (2006).

¹⁸⁶ “Los obreros de San José hacen responsable a la empresa de hilados de la huelga decretada”, *Vanguardia Liberal*, 1947, Archivo personal Pierre Raymond.

Los obreros de San José de Suaita

(Viene de la pág. 1ª)

COMUNICACION DEL SINDICATO

tes y organizadores del sindicato, por lo cual alegan los obreros que el despido es una represalia de la empresa, mientras ésta sostiene que no ha tenido en cuenta su filiación ni sus actuaciones al respecto sino únicamente que tales individuos no estaban dando el rendimiento necesario, cosa que puede probar y está dispuesta a hacerlo.

EL PLIEGO DE PETICIONES

A continuación insertamos el pliego de peticiones y una comunicación informativa del sindicato, en la que se explica el proceso que culminó con la huelga.

Señores gerente, administrador y junta directiva de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita.

Presente.

De conformidad con la ley 21 de 1920 y la ley 6ª de 1945, el sindicato de trabajadores de la fábrica que ustedes dirigen y representan, para la solución de las divergencias existentes entre la empresa y sus trabajadores, somete a su consideración el siguiente pliego de peticiones:

Primero. Reintegro de los compañeros Dionisio Amado Suárez, Lino Corzo Aranda y demás trabajadores despedidos a partir del mes de agosto de 1945.

Segundo. 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.

San José de Suaita, enero 20 de 1947.

Señor director de VANGUARDIA LIBERAL.
Bucaramanga.

Señor director:

Queremos informar a usted someramente, para que a su vez su muy acreditado periódico nos haga el favor de publicarlo en sus páginas, sobre el problema que actualmente tenemos planteado.

Hace proximamente tres meses los trabajadores de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita, por intermedio de la organización sindical que funciona en la misma, presentaron a estudio y consideración de la empresa mencionada un modesto pliego de peticiones.

Es muy conveniente informar a la opinión pública en general sobre los puntos que contempla el pliego, lo que nos obliga a tener que adjuntar la copia del mismo. a la presente, para evitar la desfiguración de los hechos y ponerle cortapisa desde ahora a las campañas desmorazadoras que se acostumbran entre nuestros enemigos.

Presentado el pliego de peticiones ante la empresa, hubo necesidad de esperar casi diez días, porque ésta se negó desde un principio a cumplir mandatos legales, como el de tener que entrar a la discusión del pliego, después de las cuarenta y ocho horas contadas a partir desde su presentación, alegando solamente que

Figura 35. Imagen artículo Vanguardia Liberal, enero 24 de 1947

Nota: Tomada del Archivo Personal Pierre Raymond en 2021.

Como se ve en la Figura 34, uno de los titulares del periódico santandereano *Vanguardia Liberal* el 24 de enero de 1947 leía: “Los obreros de San José hacen

responsable a la empresa de hilados de la huelga decretada”¹⁸⁷. En esta misma publicación, se exponían algunas de las peticiones del pliego presentado por el Sindicato (ver Figura 35). Entre las peticiones estaba el reintegro de las y los compañeros despedidos en agosto de 1946, así como el aumento de los salarios en un 70%¹⁸⁸.

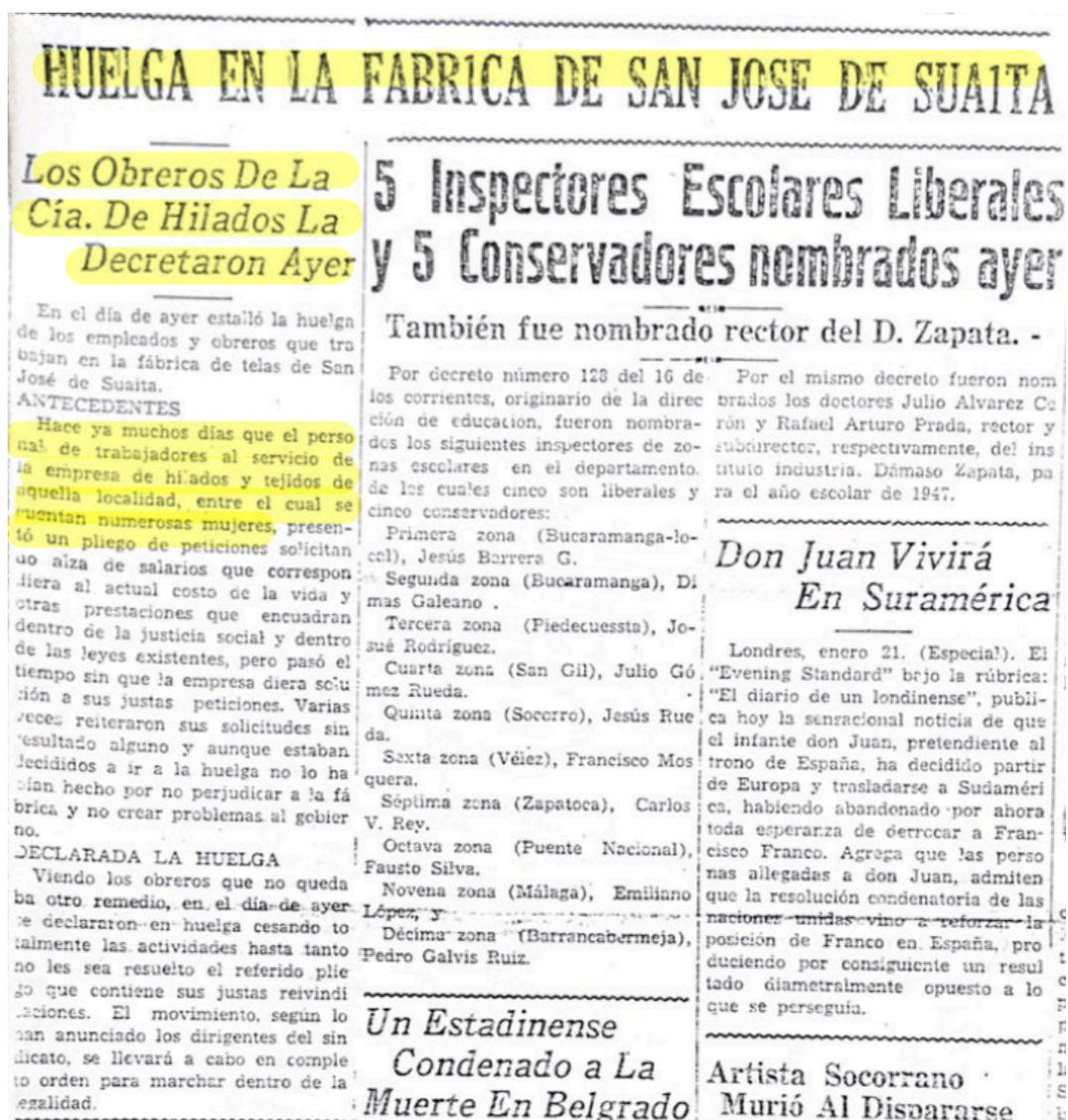


Figura 36. Imagen artículo Vanguardia Liberal, enero 22 de 1947¹⁸⁹

Nota: Tomada del Archivo Personal Pierre Raymond en 2021.

¹⁸⁷ “Los obreros de San José hacen responsable a la empresa de hilados de la huelga decretada”.

¹⁸⁸ Raymond, *Mucha tela que cortar*.

¹⁸⁹ “Huelga en la Fábrica de San José de Suaita”, *Vanguardia Liberal*, 1947, Archivo personal Pierre Raymond.

Cuatro días después saldría una publicación más diciendo: “Huelga en la Fábrica de San José de Suaita: Los obreros de la compañía de hilados la decretaron ayer”¹⁹⁰. Sumado a esto, en los antecedentes de otra publicación al respecto, el mismo periódico mencionaba que: “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, presentó un pliego de peticiones”¹⁹¹ (ver Figura 36). Al respecto, en una misma entrevista con Amado Guerrero, una obrera expresó:

Pues esa huelga fue que la empresa se rechazó a no aceptarnos la petición del pliego y agotamos todos los recursos de la ley. Nos fuimos a la huelga. Bueno, al fin de cuentas, nosotros ganamos porque tuvimos mucho apoyo de las demás organizaciones sindicales del país que nos acudieron bastante y pudimos resistir todo ese tiempo porque tres meses son tres meses. Eso fue tremendo al fin y al final de cuentas la Fábrica tuvo que aceptar la petición que nosotros hacíamos.¹⁹²

Esta noticia también fue comunicada por los medios (ver Figuras 37 y 38). Pasados dos meses y medio desde el primer titular, *Vanguardia Liberal* publicó uno más el abril 9 de 1947 que decía: “Se destaca la disciplina y moral de los huelguistas”¹⁹³. Durante el paro se formaron diferentes comisiones; de cocina, de distribución de alimentos, de salida a pueblos y de guardia. Para ese punto, mencionó una obrera, “las mujeres participaron en las comisiones de campo, de las ciudades”¹⁹⁴, para esto visitaron Barranca y San Gil. Además, María Elisa Quiroga y Gricelda de Ruíz hicieron parte de la delegación de tres personas, nombradas negociadoras con la empresa el 30 de octubre de 1946, meses antes de la huelga.

¹⁹⁰ “Huelga en la Fábrica de San José de Suaita”.

¹⁹¹ “Huelga en la Fábrica de San José de Suaita”.

¹⁹² Ariza, Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita.

¹⁹³ “Dos meses de huelga en San José de Suaita”, *Vanguardia Liberal*, 1947, Archivo personal Pierre Raymond.

¹⁹⁴ Ariza, Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita.



Figura 37. Imagen titular Vanguardia Liberal, enero 28 de 1947¹⁹⁵

Nota: Tomada del Archivo Personal Pierre Raymond en 2021.

¹⁹⁵ "Se prolongará indefinidamente la huelga en San José de Suaita", *Vanguardia Liberal*, 1947, Archivo personal Pierre Raymond.



Figura 38. Imagen titular Vanguardia Liberal, abril 9 de 1947¹⁹⁶

Nota: Tomada del Archivo Personal Pierre Raymond en 2021.

En un telegrama de finales de marzo de 1947, ‘firmado’ por María Reina, presidente del Sindicato, se informó la prolongación de la huelga al no aceptar las propuestas¹⁹⁷ (ver Figura 39). Destacada en una publicación de El Tiempo por su duración¹⁹⁸, esta huelga se extendió hasta el mes de abril cuando se firmó un acuerdo entre la administración de la Fábrica y el Sindicato Obrero. Algunos puntos a resaltar del pacto fueron: el aumento de los salarios en un 30%; la ampliación del servicio hospitalario para el personal de la Fábrica; la mejora de las viviendas prevista por la empresa para las y los empleados, así como la parcelación de las tierras de la aldea y venta de las viviendas de la empresa; la creación de un sistema arreglo directo entre la empresa y el Sindicato para los problemas que puedan presentarse en las relaciones laborales, y el establecimiento de una donación mensual de la empresa al Sindicato como pago de subsidio en función de la cantidad de personas afiliadas al mismo con el

¹⁹⁶ “Dos meses de huelga en San José de Suaita”.

¹⁹⁷ María Reina, “Telegrama del Sindicato informando la prolongación de la huelga al no aceptar las propuestas.”, 1957, Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.

¹⁹⁸ El Tiempo, el 8 de abril de 1947, Archivo personal Pierre Raymond.

fin de sostener la Casa Sindical, un club de trabajadoras y trabajadores en el cual se desarrollaron actividades culturales y deportivas¹⁹⁹.

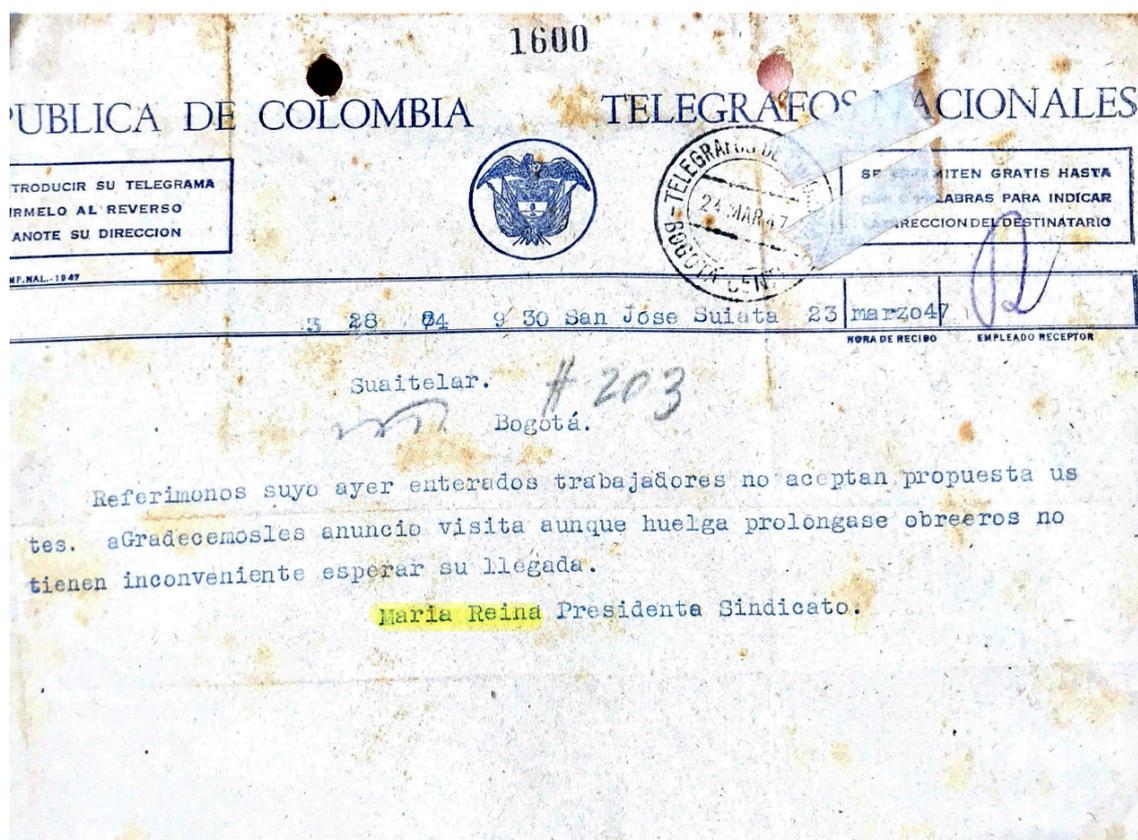


Figura 39. Imagen telegrama Sindicato Obrero, febrero 1947
Nota: Tomada del Archivo Personal Pierre Raymond en 2021.

“Si la independencia empezó por un florero, aquí fue por un chocolate”²⁰⁰: La toma de la Fábrica en 1981

Durante las décadas siguientes hubo crecientes tensiones entre partidos políticos a las que se sumaron retrasos en los salarios atrasados y un elevado pasivo pensional, además de otras deudas por parte de la administración las cuales se mantuvieron hasta la quiebra de la Fábrica a principios de la década de 1980²⁰¹. Esto resultó en otra gran disputa tras el anuncio de un cierre temporal de la Fábrica, la administración expuso que este tiempo iba a ser usado para arreglar la maquinaria, y aprovechando que no se podía empezar a producir ya que no había suficiente materia prima. No obstante, pasado un tiempo, el gerente les dijo que lo mejor era presentar la carta de renuncia pues lo más seguro era

¹⁹⁹ El Tiempo, el 15 de abril de 1947, Archivo personal Pierre Raymond.

²⁰⁰ Alicia Castillo, entrevistada por la autora en marzo 6 de 2021.

²⁰¹ Raymond, “La epopeya de la Fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita”.

que no iban a volver a abrir²⁰². Una de las obreras mencionaba que: “lo que más duro le da, que nos sacaron con engaños, que es que vamos a reestructurar la maquinaria, que es que, nos cerraron la puerta y nunca más la volvieron abrir”²⁰³. Otra más, mencionaba que “eso empezó a fracasar, como malos manejos, yo no sé qué pasó, hasta que se declaró en quiebra y entonces nos pidieron un plazo de tres meses para ver si arreglaban y todo eso, pero eso fue mentira porque el día que llegamos ya no nos dejaron entrar”²⁰⁴.

En una charla con Carlos Acuña, el director del Museo de Fábricas y Algodón de San José de Suaita, le pregunté por la toma de la Fábrica antes del cierre y él me contó sobre lo que llamó un “chocolate histórico”. Este hito tanto de la historia del pueblo como en la de la Fábrica, empezó como una reunión de las y los trabajadores de la empresa convocada por el Padre Benjamín Pelayo (reconocido por ser revolucionario) para dar inicio a la toma de la Fábrica. Esto ejemplifica cuán alejada estuvo la administración de la empresa de la iglesia, lo cual marca una fuerte diferencia frente a lo sucedido en Antioquia. Mientras que la Iglesia católica en ese departamento reforzaba el control ejercido por los patronos por medio de sus enseñanzas, en San José de Suaita fue un cura quien incitó a la rebelión contra la administración, pues no había mayor cercanía entre los jefes ni los gerentes de la Fábrica con el padre ni con su curia.

“Toda la gente se salió de la misa y se fue para allá, y allá fue la toma de la Fábrica”²⁰⁵, recuerda una de las trabajadoras que participó de la toma. Así pues, el día 24 de diciembre de 1980 se reunió gran parte del personal obrero para organizar los turnos de guardia hasta que los dueños y/o el gobierno se pronunciara. Quienes participaron del paro se organizaban por grupos y ponían turnos para hacer las diferentes tareas como cocinar y cuidar los alrededores. Por lo general se la pasaban en el quiosco o los talleres que eran los lugares más cómodos. Allí preparaban la ‘friagua’ para las personas del turno la noche. También llevaban tinto y pan. Entre todas las personas se reunía comida para poder llevar.

Los hombres macaneaban, yo no. Pues se había hecho un convenio de que teníamos que estar presentes allá cuidando, porque estaba ya bajo las órdenes de los trabajadores, pero iba por ahí mi hijo que estaba ya grandecito, para que yo

²⁰² Chávez, Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita.

²⁰³ Eugenia Vega, entrevistada por la autora en marzo 5 de 2021.

²⁰⁴ Celina, entrevistada por la autora en marzo 1 de 2021.

²⁰⁵ Graciela Mejía, entrevistada por la autora en marzo 6 de 2021.

no trasnochara, porque yo tome la decisión de que yo hacía turno de las doce de la noche a las seis de la mañana, entonces no aguantaba.²⁰⁶

Durante esos tres meses las y los obreros se organizaron para hacer un paro permanente afuera de la Fábrica. Aunque no todas las personas pudieron protestar durante los 3 meses, ya que tenían que ir a buscar otros trabajos para recibir dinero, a los 90 días exactos se presentó todo el mundo a las instalaciones de la Fábrica. Una de las líderes del Sindicato recuerda que el padre Benjamín fue quien organizó a las y los trabajadores para tomarse la Fábrica. Además, me contaba que tuvieron apoyo de muchas partes, porque llegaban allá buses llenos de gente sindicatos de otras partes que venía a visitarles y a apoyarles.

Varias mujeres recuerdan las visitas de los otros sindicatos, pero, en palabras de una de las mujeres que no hizo parte del Sindicato, eso fue solo un “pasón de nube”, pues “no hubo un líder para decir ‘hombre, hagamos esto, hagamos lo otro, juntémonos, propongamos tal cosa, propongamos tal otra’”²⁰⁷. Otra de las mujeres entrevistadas recuerda que “nos tocaba estar ahí, sin hacer nada, porque era todos los que estábamos haciendo el paro, pero a la final no ganaron nada porque no hicieron nada”²⁰⁸. Ante la falta de respuesta por parte de la administración de la empresa, Muchas personas pasaron sus cartas de renuncia, pero no recibieron pensiones ni cesantías. Eventualmente, la gente tuvo que retirarse pues tenían que buscar otros trabajos para mantener a sus familias. “Uno se cansó, porque imagínese uno con niños, uno no podía ir a estarse allá haciendo nada, tocaba fue ya trabajar acá en el campo porque que hacían los niños allá”²⁰⁹ recuerda otra de las obreras que participó en la toma.

En su texto *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX* Ana Catalina Reyes y María Claudia Saavedra dedican una sección a hablar sobre sindicalismo y género. En este, mencionan que para las mujeres, el sindicalismo representó una tercera jornada de trabajo, entendiendo el trabajo en las Fábricas como la primera y las labores del hogar como la segunda²¹⁰. Esto fue cierto también en el caso de San José de Suaita, donde la tercera jornada deja en claro otra de las tensiones vividas por las mujeres obreras. Por un lado, la participación en la creciente esfera política era algo de lo que

²⁰⁶ Eugenia Vega, entrevistada por la autora en marzo 5 de 2021.

²⁰⁷ Martha Rangel, entrevistada por la autora en marzo 3 y 6 de 2021.

²⁰⁸ Libia Álvarez, entrevistada por la autora en marzo 4 de 2021.

²⁰⁹ Graciela Mejía, entrevistada por la autora en marzo 6 de 2021.

²¹⁰ Reyes Cárdenas y Saavedra Restrepo, *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX*.

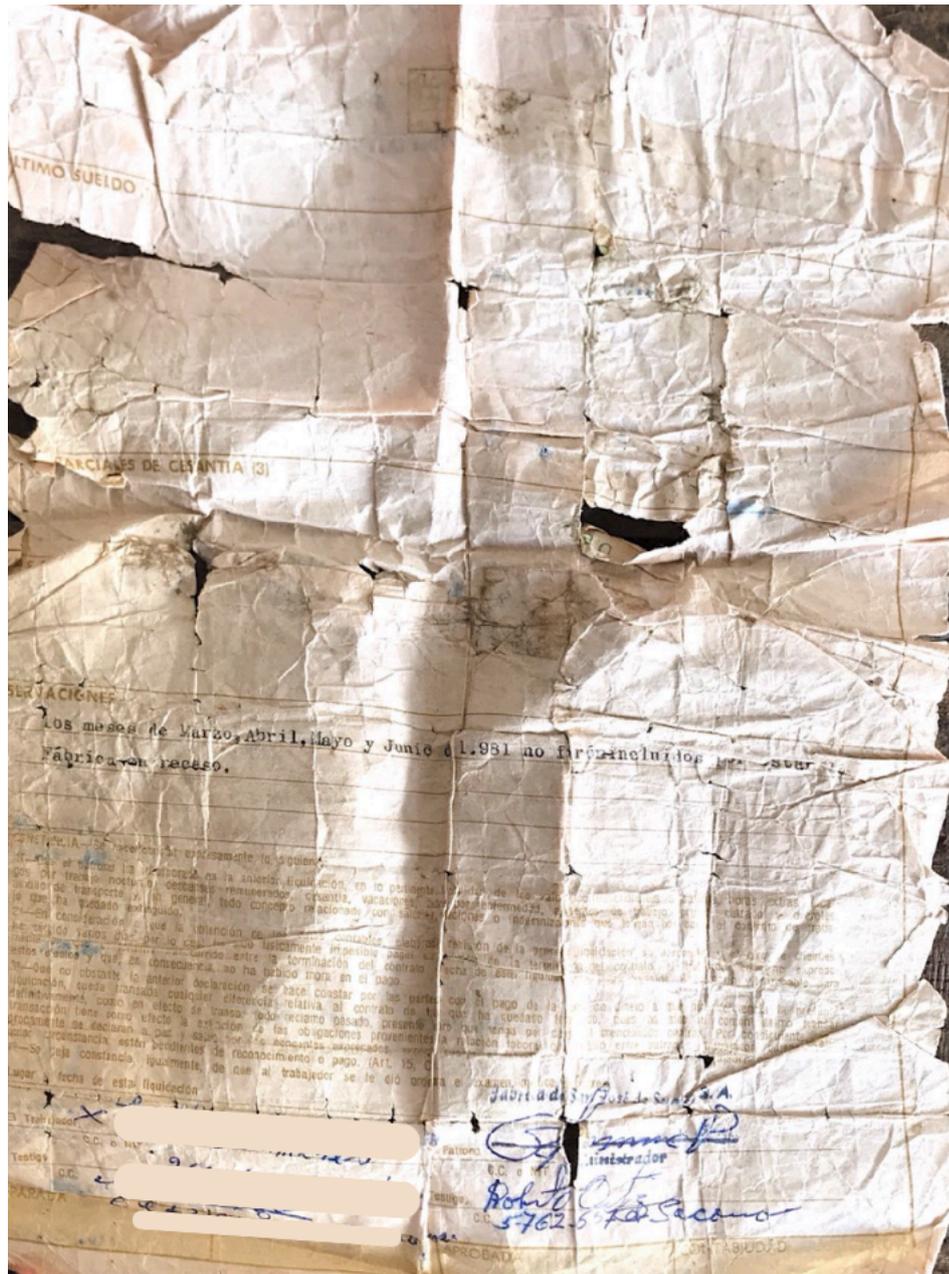


Figura 41. Liquidación de contrato, por detrás. 1981
Nota. Tomada del archivo personal de Ángela Ruíz en 2021.

A otras personas les reemplazaron los pagos en efectivo con bienes rematados de la empresa a muchas personas pensionadas o que antes habían trabajado en la Fábrica. Algunas más recibieron algo cuando se hizo el remate de la empresa, después de que la Fundación San Cipriano comprara una parte de los terrenos, otras se llevaron cosas que quedaron en la Fábrica después de que se ordenó el desalojo.

Una obrera de la sección de Hilados recuerda que cuando vio que eso ya no funcionaba, "...que, si trabajaba uno una semana y le quedaban debiendo tres y así, entonces, yo renuncié y el pago fue tela. Me lo pagaron la liquidación con tela". Por su

parte, el jefe de la sección de máquinas urdidoras y repasadoras les dijo a sus obreras que eso se iba a poner feo; “Esto no da pa’ más”, pensó una de ella y resolvió pasar la carta de renuncia. A los pocos meses con el pago de ese tiempo, pero sin prestaciones sociales. Cuando ya informaron el cierre de la Fábrica, algunas personas cogieron tela, bultos de tela para pagarse lo que les debía, otras cogieron los camiones y a otras les dieron letras de cambio (ver Figuras 42 y 43).

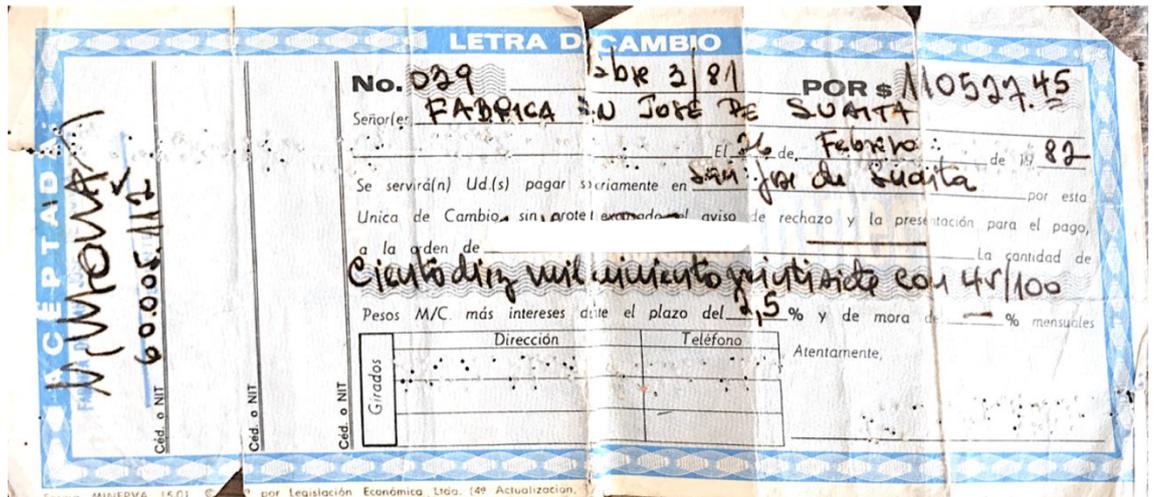


Figura 42. Imagen letra de cambio I

Nota. Tomada del archivo personal de Ángela Ruíz en 2021.



Figura 43. Imagen letra de cambio II

Nota. Tomada del archivo personal de Ángela Ruíz en 2021.

Después del cierre de la Fábrica, se nombró un secuestre en el pueblo e inició un proceso legal con abogados en Bogotá. “Los más brutos mandábamos a los más inteligentes”, recuerda una de las mujeres que se quedó en San José, al contarme que

entre quienes no viajaron a Bogotá juntaban plata para ayudarles con los gastos. Una de las mujeres que hizo parte del grupo que viajó, me contaba que en todas las oficinas que iban a Bogotá les preguntaban “¿les cotizaron semanas? ¿las afiliaron a algún seguro?” y ante las respuestas negativas no había cómo ayudarles.

Al día de hoy, hay muchísima gente que trabajó 20 o 25 años en la Fábrica y no les pagaron pensión porque la empresa no estaba afiliada a ninguna caja de compensación. Una de las obreras recuerda que: “eso era una empresa privada, a nosotros nunca nos pagaron una afiliación a una pensión, a nada, nosotros fuimos muy explotados por los miembros de esta Fábrica, por la familia Caballero”. En este sentido, al problema de la falta de afiliaciones a salud y pensiones se sumó que el pleito comenzó a tener un tinte político al ir en contra de Alfonso López.

No hubo nada que hacer porque allá también otra cosa, como era de Alfonso López, llegábamos a una oficina de abogados [y les decían]: “¿Contra quién es el pleito? - Contra Alfonso López y esto - Ah, no - y los Caballero - Ah, no - Más adelante hay otra oficina”; llegábamos a la otra oficina y: “¿Con quién es el pleito? - Con los López y Caballero - No, no hay ... allá hay otra oficina”. Eso nos daba era risa más bien.²¹¹

Finalmente, en Bogotá una sociedad de abogados les recibió el pleito, pero “sumercé sabe que el que tiene poder lo tiene”²¹², entonces apelaron y lo que habían ganado se vino abajo. Sumado a esto, una obrera que entró a los 15 años a la Fábrica y trabajó los siguientes ocho años hasta que esta cerró mencionaba que: “eso no compensa las, o sea, el trabajo que hice yo allá durante ocho años... Porque si no, ya le digo, no arreglaron a los obreros antiguos, mucho menos nos iban a arreglar a los nuevos”²¹³.

Conclusiones

Para muchas de las mujeres con quienes hablé, sus *luchas* vinieron de la mano de un nuevo espacio de participación política y de apropiación como obreras. Adicional a los ámbito laboral y del hogar, otra esfera interesante en la experiencia de las obreras de San José de Suaita fue la del sindicalismo. El hacer parte de esta organización gremial fue en muchas telas un hilo adicional que aportó nuevos colores y texturas a las experiencias. Con la apertura de la participación de las mujeres en el movimiento

²¹¹ Elvira Lozano, entrevistada por la autora en marzo 1 de 2021.

²¹² Ibidem.

²¹³ Amparo Herrera, entrevistada por la autora en marzo 5 de 2021.

sindical de la empresa, surgió lo que Reyes y Saavedra llaman una ‘tercera jornada’²¹⁴. Si bien el hacer parte del Sindicato era una decisión personal de cada mujer y no una obligación, esta decisión traía consigo una serie de responsabilidades por las que responder, lo cual generó una serie de contradicciones en las experiencias de las mujeres obreras.

Especialmente en los relatos de las dos huelgas y a través de las diferentes comunicaciones con la Subgerencia, se evidencia cómo la participación de las mujeres en el Sindicato no se limitó a las reuniones de cada mes o mes y medio. La existencia de un Sindicato Obrero fue un nuevo eje transversal a la experiencia femenina dentro de la Fábrica de San José de Suaita que marcó las historias personales de las mujeres con quienes hablé bien sea desde su involucramiento directo como líderes o afiliadas del Sindicato, o como trabajadoras que querían ser ajenas a su funcionamiento, pero que de todos modos se vieron afectadas de una u otra forma por su accionar.

Esto fue especialmente cierto durante los dos paros obreros, en 1947 y en 1981. En el primero, se evidenció una lucha por garantías laborales y mejores condiciones de trabajo. Esta lucha fue reconocida en el ámbito departamental y hasta nacional a punto de que dicho reconocimiento se manifestó en el acompañamiento de otros grupos sindicales y el reportaje de lo que sucedía en las huelgas en diferentes medios de comunicación como *El Tiempo* y *Vanguardia Liberal*.

Todo esto es especialmente relevante teniendo en mente que la participación en el Sindicato era para la gran mayoría de las mujeres afiliadas una tercera jornada que ese sumaba a la laboral y a una segunda de tareas del hogar. Ahora bien, mientras las mujeres trabajadoras recibían su pago por el trabajo, era menos complicado manejar las tres jornadas, incluso cuando esto requería mucho tiempo de su parte. El problema apareció cuando la empresa dejó de funcionar por lo que en teoría no había jornada laboral pero las mujeres debían igual encargarse de sus responsabilidades en el hogar y con el Sindicato.

Entre 1980 y 1981, tuvo lugar otro hito en la historia de San José que resultó ser determinante en las trayectorias personales de las mujeres trabajadoras. Este fue el proceso de cierre y liquidación de la Sociedad de Hilados y Tejidos de San José de Suaita S.A. En primer lugar, debido a que siendo parte o no del Sindicato Obrero, la cotidianidad de las mujeres, así como la del pueblo en general, se vio alterada por la

²¹⁴ Reyes Cárdenas y Saavedra Restrepo, *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX*.

pausa en el funcionamiento de la Fábrica durante tres meses. Después de esto, algunas se vieron obligadas a trasladarse a otros lugares en busca de trabajo, mientras que unas más se quedaron en el pueblo sin más alternativas laborales, pero siempre con responsabilidades en el hogar a las cuales debían responder. En ambos casos, es evidente cómo el cierre de la Fábrica repercutió de manera directa no solo en sus experiencias del día a día sino en sus vidas por completo.

Al respecto del cierre de la Fábrica, una de las obreras le mencionó a Amado Guerrero que: “Nosotros mismos decíamos: ‘Ahora que se acaba la Fábrica, ¿qué vamos a hacer?’, pero al mismo tiempo nos consolábamos: ‘si Guadalupe no tiene fábrica, Suaita no tiene fábrica, esa gente vive, pues vamos a ver qué vamos a hacer’. Los esposos se fueron al campo a trabajar y las esposas nos dedicamos a hacer rifas o entre nosotros a hacer cositas para llevar a la plaza y bregar y los que teníamos los hijos pedirles el auxilio”²¹⁵. El funcionamiento de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita acabó en 1981, pero su historia siguió durante tanto años que hoy, más de cuarenta años después se sigue hablando de la importancia de quienes conformaron la empresa para su labor durante casi siete décadas, así como de la Fábrica en la vida de todas estas personas, la mayoría de las cuales fueron mujeres.

²¹⁵ Chávez, Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita.

Consideraciones finales

El título de esta tesis, *Mujer: trabajo, tareas y luchas*, hace referencia a tres elementos de las experiencias de las mujeres trabajadoras de la Fábrica de San José de Suaita, cada uno de los cuales fue explorado en un capítulo. El primero reúne sus vivencias como obreras y empleadas de la empresa y todo lo que de eso se desprendía: sus horarios, las tareas extra, los espacios de enseñanza entre trabajadoras, la disciplina y el control dentro del espacio de fabril. En esta línea, me pregunto por las labores que ejercían las trabajadoras y la manera en que el ser mujer y el ser obrera se entrelazaban. El segundo elemento hace referencia a las responsabilidades que las mujeres trabajadoras tenían fuera del ámbito laboral y dentro del análisis de este capítulo indago también por el rol que jugaron los servicios prestados por la empresa en la dinámicas sociales de San José y, por ende, en las experiencias femeninas. El último capítulo se concentra en cómo se relacionaron las mujeres con la organización sindical de la Fábrica ya fuera en el día a día, o en grandes movilizaciones como el paro de 1947 y la toma de la Fábrica en 1981. Mis cuestionamientos para ese capítulo giraron en torno a ¿cómo funcionaba el Sindicato obrero de la Fábrica?, y ¿qué rol desempeñaron las mujeres que hicieron parte de esta organización?

Todas estas inquietudes se recogen en el interrogante central de esta investigación, el cual fue ¿qué elementos caracterizaron la experiencia femenina en San José de Suaita y cómo se asemejan y diferencian de lo que ya se ha estudiado en Antioquia? Para darle respuesta fue necesario analizar el contexto de San José de Suaita y la manera en que funcionaban las dinámicas sociales en su interior como punto de partida para la comparación con investigaciones sobre las mujeres trabajadoras de Antioquia puntualmente. Así fue posible problematizar la forma de entender el ser mujer obrera de la industria textil en Colombia durante la segunda mitad del siglo XX.

Entender el ser mujer de manera diferente implicó reconocer que cada mujer tejió sus experiencias de acuerdo a las particularidades de su vida y que no todas las telas son ni tienen por qué ser iguales. Aunque en lugares como Antioquia se quisiera construir un ideal de obrera, no existió un modelo específico de cómo eran las mujeres trabajadoras de la industria textil colombiana. Dicho esto, sí es posible encontrar similitudes entre las telas de experiencia de las mujeres con quienes hablé, lo cual me permitió llegar a conclusiones un poco más generalizadas, sin que esto implicara una realidad rígida e igual para todas.

Fue posible encontrar estas similitudes ya que en todas las experiencias hubo al menos dos hilos que siempre estuvieron presentes: el trabajo y el género. Sin importar desde qué área, todas las mujeres con quienes hablé aportaron al proceso de producción que se llevaba a cabo todos los días en la Fábrica de San José y eso determinó gran parte de su experiencias. Así mismo, dentro y fuera de la empresa, las obreras y trabajadoras eran mujeres. En esta, y en cualquier investigación, es fundamental reconocer el género como elemento diferenciador. Las experiencias de las mujeres fueron y siguen siendo diferentes a las de los hombres.

Puntualmente al analizar el elemento del *trabajo* se hizo evidente que existió una feminización de las secciones de Hilandería y Tejeduría, lo que llevó a la concentración de las mujeres en estas áreas. Esto mismo resultó en que el proceso de enseñanza y entrenamiento de las nuevas obreras estuviera a cargo en su mayoría de mujeres. Lo mismo sucedió en el área administrativa. La feminización de estas dos áreas es interesante también porque ambas eran la base de todo el proceso de producción de la empresa. A diferencia del caso antioqueño donde la automatización resultó en el relego de las mujeres a oficios menos calificados²¹⁶, en San José de Suaita el proceso de feminización de estas áreas se dio sin desplazar a las mujeres fuera del campo de la producción textil.

Además del trabajo en la Fábrica, las mujeres obreras tenían una segunda jornada no remunerada llena de *tareas* por cumplir en sus hogares, como hermanas, como hijas, como esposas o como madres. Estas tareas incluían: responsabilidades asociadas a la maternidad y el cuidado del hogar, así como cuidado y aporte a la economía de las familias, especialmente los costos de la educación de hermanas y los hermanos menores. La mayoría de estas tareas, si no todas, eran asignadas a las mujeres bajo la creencia de que las labores de cuidado debían ser resueltas por el sexo femenino. Es así como algunas mujeres contaban con otro espacio de trabajo que, aunque remunerado, reforzaba la misma creencia: la atención en la casa de la Gerencia, la cual fue un espacio ocupado enteramente por mujeres. A algunas de las obreras se les ordenaba dejar sus tareas de producción para cumplir con labores domésticas, partiendo de la creencia de fondo de que las tareas del cuidado del hogar son responsabilidad de las mujeres.

²¹⁶ Arango, *Mujer, trabajo y familia en Antioquia*.

Con respecto a las *luchas* de las mujeres, es necesario resaltar la activa participación de las mujeres en el Sindicato Obrero de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita; participación que se evidenció tanto en cargos administrativos, por ejemplo, la presidencia y el secretariado, como en las actividades organizadas por el Sindicato, entre ellas las huelgas y las campañas en otras ciudades. Se observa la relevancia del Sindicato dentro de las vivencias de las trabajadoras, en la medida que este fue no solo una figura decisiva en muchos temas relacionados a las condiciones y el día a día en la Fábrica, sino además, para muchas mujeres, un elemento central de su experiencia como obreras. Dicho esto, cabe mencionar que si bien la participación en el Sindicato Obrero fue una decisión propia -a diferencia del hogar donde solo se asumía que las mujeres eran las responsables del cuidado por el simple hecho de ser mujeres- esto no implicaba el desvanecimiento de los demás deberes sino, por el contrario, una suma de las labores a las cuales responder fuera del horario laboral.

Ahora, las responsabilidades se sumaban pero los elementos de las experiencias se entrecruzaban entre sí. Al hacerlo, el resultado no siempre fue una tela fluida. En muchos casos el cruce entre elementos de las experiencias terminó en contradicciones que se manifestaron en tensiones producto de las incompatibilidades entre los intereses y deseos personales con las expectativas asignadas a las mujeres por la sociedad de la que fueron parte. De igual forma, se crearon tensiones al intentar balancear dos o tres jornadas al día. De manera que, es fundamental pensar los tres componentes transversales de esta investigación -trabajo, tareas y luchas- en conjunto y no como elementos aislados.

Las experiencias particulares de cada mujer son el resultado de un entretejido de los trabajos, las tareas y las luchas que vivieron dentro y fuera de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita. Cada uno de estos elementos se cruzaron entre sí dando pie a las vivencias que quise estudiar. Mientras que los quehaceres se acumulaban, los hilos de experiencia, el de ser mujer y el de ser obrera, se iban entretejiendo con otros más; el de ser madre, esposa, hija y/o hermana, quizás con el de ser afiliada al Sindicato, formando así parte de las telas que hacía falta cortar.

Bibliografía

- Abril, Leonor. “Comunicación a la Caja Santandereana del Subsidio Familiar”, 1960. Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- Alba, Alejandra María. “El movimiento sufragista femenino colombiano - el caso de la Revista Agitación Femenina (Tunja 1944-1946)”. Tesis de pregrado, Universidad de los Andes, 2010.
- Anzorena, Claudia. “Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral”. *Utopía y Praxis Latinoamericana* 13, núm. 41 (2008).
- Arango, Luz Gabriela. “Industria textil y saberes femeninos”. *Historia Crítica* 9 (1994). <https://doi.org/10.7440/historit9.1994.06>.
- . “Modernización, identidad de género y cultura en la industria: el caso de los textiles | Revista Colombiana de Psicología”. *Revista Colombiana de Psicología*, núm. 3 (1994).
- . *Mujer, religión e industria*. Medellín: Universidad de Antioquia, 1991.
- . *Mujer, trabajo y familia en Antioquia*. Vol. 17. 29 vols., 1988.
- Archila, Mauricio. *Cultura e identidad obrera*, 1993.
- Ariza, Nemesio. Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita. Entrevistado por Amado Guerrero, 1996. Archivo personal Pierre Raymond.
- Bogdan, Robert, y Steven Taylor. “La entrevista en profundidad”. En *Introducción a los métodos cualitativos de investigación.*, 100–132. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, 1984.
- Caycedo, Luis. “Comunicación Inspector Nacional Jefe de la Seccional de Santander a la subgerencia de la Fábrica”, 1957. Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- Contraloría General de la República. “Primer Censo Industrial de Colombia - 1945”, 1948.
- Dirección Nacional de Medicina e Higiene Industriales. “Reglamento de Higiene y Servicio Médico en las Fábricas de Hilados y Tejidos de San José de Suaita”. Departamento Nacional del Trabajo, 1948. Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- Vanguardia Liberal. “Dos meses de huelga en San José de Suaita”, 1947. Archivo personal Pierre Raymond.
- El Tiempo, el 8 de abril de 1947. Archivo personal Pierre Raymond.
- , el 15 de abril de 1947. Archivo personal Pierre Raymond.
- Fábrica de San José de Suaita S.A. “Clasificación del personal trabajador de la Empresa”, s/f.
- . “Control disciplinario - encargada control despinzadoras”, 1961.
- . “Control disciplinario - Hijo”, 1961.
- . “Control disciplinario - Pelea”, 1961.
- . “Control disciplinario - Trabajador”, 1961.
- . “Liquidación del subsidio de noviembre de 1980”, noviembre de 1980.
- . “Lista del personal sindicalizado a que tiene derecho a pagar la cuota ordinaria sindical - \$ 0,60 c/u”, 1957. Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- . “Relación de lo devengado por los empleados de la Fábrica en el mes de julio de 1980”, julio de 1980.
- . “Relación de trabajadores y empleados no beneficiarios del subsidio familiar con lo devengado en el mes de julio de 1980”, julio de 1980.

- Farnsworth-Alvear, Ann. *Dulcinea in the Factory: Myths, Moral, Men and Women in Colombia's Industrial Experiment, 1905-1960*. Durham and London: Duke Press University, 2000.
- González, Judith. "Re-imaginando y Re-interpretando a las mujeres en la independencia: historiografía colombiana y género." *Procesos históricos: revista de historia, arte y ciencias sociales*, núm. 17 (2010): 2–18.
- González, Roberto, y Ivonne Molinares. "Movimiento Obrero y Protesta Social En Colombia. 1920-1950". *Historia Caribe* 8, núm. 22 (2013): 167–93.
- Guzmán, José. "Reporte de Subgerencia", el 24 de febrero de 1961. Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- . "Respuesta al Sindicato Obrero de la Fábrica", 1957. Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- Harvey, David. *El enigma del capital y las crisis del capitalismo*. Madrid: Ediciones Akal, 2012.
- Vanguardia Liberal. "Huelga en la Fábrica de San José de Suaita", 1947. Archivo personal Pierre Raymond.
- Jiménez, Pedro Eliécer. Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita. Entrevistado por Amado Guerrero, 1996. Archivo personal Pierre Raymond.
- Lagarde, Marcela. *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y Horas, 1996.
- Lamas, Marta. "La perspectiva de género, una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres.", 1997.
- Chávez, Celina. Proceso de quiebra de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita. Entrevistado por Amado Guerrero, 1996. Archivo personal Pierre Raymond.
- Vanguardia Liberal. "Los obreros de San José hacen responsable a la empresa de hilados de la huelga decretada", 1947. Archivo personal Pierre Raymond.
- Mayor, Alberto. *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*. Bogotá: Tercer Mundo Editores, 1989.
- Mogollón, Inés. "Mujeres, trabajo e industrialización en Colombia. El caso de la fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita (1930-1950)". Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana, 2009.
- Quintero, María Camila. "La gran marcha de la mujer en el siglo XX las mujeres obreras y sindicalistas en la vida privada: permanencias y transformaciones en la vida pública e íntima". Tesis de pregrado, Universidad Javeriana, 2014.
- Raymond, Pierre. "La epopeya de la Fábrica de hilados y tejidos de San José de Suaita". *Boletín Cultural y Bibliográfico* 43, núm. 71–72 (2006).
- . *Mucha tela que cortar*. Bogotá: Planeta Colombia S.A, 2008.
- . "Origen y desarrollo del atípico poblado de San José de Suaita (1907-1980)". *Anuario de Historia Regional y de las Fronteras* 14, núm. 1 (2009): 209–24.
- . "Vida y luchas de los obreros de la fábrica textil de San José de Suaita". *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura* 36, núm. 1 (2009).
- Reina, María. "Telegrama del Sindicato informando la prolongación de la huelga al no aceptar las propuestas.", 1957. Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- Reyes Cárdenas, Catalina, y María Claudia Saavedra Restrepo. *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX: formas de asociación y participación sindical*. Ensayos laborales 13. Medellín, Colombia: Ediciones Escuela Nacional Sindical, 2005.
- Santos, Daniela. "Faldas por pantalones: las obreras, la brecha salarial, y el sindicalismo femenino en la industria en Colombia en 1945". Universidad de los Andes, Facultad de

- Economía, CEDE, 2017.
- Scott, Joan. "Gender: A Useful Category of Historical Analysis". *The American Historical Review* 91, núm. 5 (1986): 1053–75.
- Scott, Joan W. "The Evidence of Experience". *Critical Inquiry* 17, núm. 4 (1991): 773–97.
- Scott, Joan Wallach. *Gender and the Politics of History: thirtieth anniversary edition*. Columbia University Press, 2018.
- Vanguardia Liberal. "Se prolongará indefinidamente la huelga en San José de Suaita", 1947. Archivo personal Pierre Raymond.
- Serrano, Adriana María. "Las solteronas obreras". *Papel Político* 15, núm. 2 (2010): 459–86.
- Sindicato Obrero de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San José de Suaita. "Carta del Sindicato al Presidente, Gerente y Subgerente de la Fábrica exponiendo el caso de Patricia Borrero de Rojas y solicitando su reintegro al trabajo.", 1957. Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- . "Carta del Sindicato al representante de la administración de la Fábrica", s/f. Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- . "Carta Solicitud al Subgerente de orden de tratamiento para Patricia Borrero de Rojas por parte de la Junta Directiva del Sindicato de trabajadores de la Fábrica", 1957. Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- . "Comunicación sindicato", s/f. Archivo personal Pierre Raymond.
- . "Lista miembros de la Junta Directiva del Sindicato de la Fábrica.", 1957. Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- . "Oficio No.123 de la Junta Directiva del Sindicato al Gerente de la Fábrica", 1957. Archivo Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- . "Solicitud tratamiento", el 8 de febrero de 1957. Museo del Algodón y Fábricas de San José de Suaita.
- Sociedad Industrial Franco Belga. "Reglamento para los obreros de la Fábrica", 1936.
- Thompson, E. P., y Antoni Doménech. *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Entrelíneas. Madrid (España): Capitán Swing, 2012.