

Nosotras las obreras. Huelga en Vanytex, 1976

We the Women Workers. Strike in Vanytex, 1976

RICARDO SÁNCHEZ ÁNGEL*

Universidad Nacional de Colombia

Bogotá, Colombia

* rsangel49@gmail.com

Recepción: 3 de marzo de 2008. Aprobación: 21 de julio de 2008.

RESUMEN

[214]

Este artículo constituye una microhistoria sobre la huelga de las trabajadoras de Vanytex, mostrando las dinámicas de género, económico-sociales y las contradicciones que llevaron a la declaratoria del cese de actividades. Se trata de un análisis de los sucesos y del contexto nacional en que se va a desarrollar el movimiento huelguístico, privilegiando la acción de las protagonistas, sus formas de lucha y organización y los enfoques políticos en las consignas utilizadas en su acción colectiva. El conflicto se enmarca en un momento particular de auge huelguístico nacional, que permitió realizar alianzas y confluencias solidarias con otros movimientos de protesta social.

Palabras clave: trabajadoras, huelga, solidaridad, sindicato, convención colectiva.

ABSTRACT

This article constitutes a micro-history on the strike of Vanytex's women workers. It shows the dynamics of gender as well as the social-economical ones. It also shows the contradictions that conduced to declare the cease of activities. It is an analysis of the events and the national context in which the strikers' movement took place, highlighting the protagonists actions, their struggle and organization, and their political views in the placards used in their collective act. These events occurred in a particular moment of national strikes apogee, that allowed alliances and jointly confluences with other social protests.

Key words: Women Workers, Strike, Solidarity, Trade Union, Collective Agreement.

Introducción

DURANTE 1975-1989 LOS trabajadores colombianos realizaron 1.670 huelgas, 111.3 en promedio por año, en ellas participaron 7.175.285 huelguistas, 478.352 en promedio por año.

El año 1975 es el de mayor movilización huelguística en la década de 1970. Con 125 huelgas, es al mismo tiempo la culminación de un ciclo irregular de ascenso iniciado en 1970 y, con excepción de 1977 con 106, es el único año que supera significativamente el centenar de huelgas, a la vez que marca el inicio de un ciclo de descenso en la actividad que se extiende hasta 1980. En 1976 se registraron 61, 73 en 1978, 62 en 1979 y 58 en 1980. A partir de 1981 se presenta un continuado repunte en la actividad huelguística que tiene sus puntos más altos en 1985 con 163 huelgas y en 1989 con 167. En cuanto al número de huelguistas, la década de los ochenta también presenta un importante incremento al pasar de 256.295 en 1980 a 1.006.091 en 1989; el total se mantuvo siempre por encima de los 650.000, con excepción de 1986, año en el que bajó a 453.313 huelguistas; cifra incluso muy superior a las de los dos decenios anteriores que, con excepción de 1978 en el que participaron 393.637 huelguistas, no superaron los 200.000 manifestantes.

En lo que se refiere al motivo de las huelgas en el periodo 1975-1989, 839 fueron por violación de pactos, convenciones, normas y derechos laborales, que constituye el mayor porcentaje, el 50.2%, seguido de las 646 efectuadas por la presentación del pliego para una nueva convención, el 38.7%, mientras que las 29 huelgas de solidaridad apenas alcanzan un 1.7% y las 156 de protesta, el 9.3% restante. De las huelgas por violación es significativo que hasta 1980 estas siempre fueron menores que las realizadas para presionar las negociaciones de los pliegos; relación que se invierte y mantiene entre 1981 y 1989.¹

En este paisaje se destaca la huelga de las trabajadoras de Vanytex iniciada el 4 de noviembre de 1975, cuando sus 1.200 trabajadores —entre un 10% y 15% eran varones—, presentaron pliego de peticiones a la empresa, pidiendo alza general de \$40 en los salarios y estabilidad laboral. Pliego que la empresa desconoció y al terminar el periodo de conciliación procedió al despido de 14 obreras, por lo que dos días después las trabajadoras votaron la huelga por unanimidad.

[215]

1. Base de datos de luchas sociales del CINEP. Recuperado de: <http://www.cinep.org.co/basesluchassociales.htm>

La huelga se prolongó por 85 días, comenzó el 4 de febrero de 1976 y fue terminada el 26 abril con la intervención de la policía, que destruyó la carpa central, dispersó a las trabajadoras que bloqueaban la entrada de la fábrica y los almacenes y permitió el ingreso de mecánicos enviados por los propietarios para poner en funcionamiento la maquinaria. A este evento está dedicado este artículo.

[216]

La empresa

Vanytex tiene su origen en una pequeña fábrica-taller, montada a finales de la década de 1940 por dos inmigrantes de origen judío, en el patio de una casa, donde las pocas obreras debían trabajar a la intemperie y en época de lluvias entre el fango. Este taller no parará de crecer durante los cincuenta y parte de los sesenta. En 1968 se constituye como Sociedad Anónima Vanytex, con una inversión inicial de 56 millones de pesos, aportados por 26 sociedades extranjeras y dos nacionales: Financiera Textil S.A., Corporación Alemana de Productos Químicos S.A. y los representantes de las familias Abitbol y Bigio, sus fundadores.

Para 1975, cuando se gestaba el conflicto, la empresa se había convertido en un poderoso consorcio, cuya propiedad se encontraba distribuida “en un 32% a Financiera Textil S.A., 31% a Corporación Alemana de Productos Químicos S.A., y el resto las familias Bigio y Abitbol.”² Para 1976 la actividad de Vanytex y sus filiales (Vanylon, Isatex, Industria Textil) cubría el 17% de la producción nacional de prendas de vestir.

Los tiempos de Vanytex, al igual que los de la industria textil, eran los del reloj y no los que perduraban en la nostalgia y recuerdos del mundo aldeano de gran parte de los trabajadores, y que Francisco Rojas, entonces presidente del sindicato, evoca. No era el canto del gallo sino el sistema de pitos, planillas, turnos, rotaciones, el tiempo cronometrado por la maravilla implacable del reloj. El trabajo disciplinado, sometido a todo tipo de controles, que en Vanytex eran de distinto orden, incluyendo la vigilancia constante y la intimidación de los jefes de personal que imponían multas, regaños, suspensiones y hasta despidos.

E. P. Thompson recuerda para el clásico caso inglés que “era precisamente en las industrias —las fábricas textiles y talleres mecánicos— en que la nueva disciplina de tiempo se imponía más rigurosamente, donde la

2. Julio Silva Colmenares, “Textiles y confecciones”, *Los verdaderos dueños del país* (Bogotá: Fondo Editorial Suramérica, 1978) 72.

contienda sobre las horas se hizo más intensa.³ En Vanytex la acumulación despótica del capital se imponía a través del mal trato y la prolongación de la jornada de trabajo hasta extenuar la fuerza de trabajo. El reglamento con sus tiempos, trastocaba el sentido del día y de la noche por su continuidad extendida; todo esto agravado en las épocas de ciclo intensivo de la producción ante el aumento de la demanda, especialmente para satisfacer el mercado decembrino, de la semana santa y otros momentos de gran venta. Había que acomodar el horario de trabajo “de tal forma que no hubiera ningún día de descanso para los trabajadores, hacía un cuadro de horarios rotativos.”⁴

[217]

Este comportamiento patronal se sitúa en el extremo opuesto del desarrollo temprano de la industria textil en el país, particularmente con la industria antioqueña, en la que el “paternalismo cristiano” implementó una serie de dispositivos disciplinarios y de control del cuerpo, que colocaban el trabajo de las obreras bajo el signo de lo religioso, llegando a convertir a Fabricato, modelo de este experimento, en una especie de claustro, de comunidad religiosa “sui generis”, como lo afirma Daniel Pécaut en la presentación de la investigación de Luz Gabriela Arango.⁵

El desarrollo de la industria textil es un proceso histórico, que siguiendo la periodización de Ann Farnsworth-Alvear, se puede ubicar desde finales del siglo XIX y comienzos del XX —con la fundación en Medellín de la primera hilandería de algodón en 1905— hasta 1935, con predominio de trabajo femenino. Durante estos años hasta los cincuenta se conforma una fuerza de trabajo mixta, y para finales de dicha década se consolida el predominio masculino en esta rama industrial.⁶ Llama la atención que para las calendas de 1975 Vanytex conserva una gran mayoría de trabajadoras.

Acerca de por qué operaron estos cambios en la composición de género en la clase trabajadora textil se han dado diferentes explicaciones. Según la investigación de la socióloga Luz Gabriela Arango sobre Fabricato, la

-
3. E. P. Thompson, “Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial”, *Costumbres en común* (Barcelona: Crítica, 1995) 436.
 4. Francisco Rojas, *Memorias sobre el conflicto en Vanytex*, documento inédito facilitado por el autor, Bogotá, 1980, 49.
 5. Luz Gabriela Arango, *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982* (Medellín: Universidad de Antioquia/ Universidad Externado, 1991).
 6. Ann Farnsworth-Alvear, *Dulcinea in the Factory. Myths, Morals, Men, and Women in Colombia's Industrial Experiment, 1905-1960* (Durham/ London: Duke University Press, 2000).

[218]

transición hacia una mano de obra masculina ocurrió como un efecto de discriminación: cuando los trabajos en las fábricas textiles se pagaron mejor se operó el desplazamiento hacia los hombres, definidos como cabeza de hogar. Este desplazamiento no se dio porque la mano de obra femenina no fuera calificada mientras la masculina sí. A juicio de esta autora, operó en un contexto de aplicación de patrones modernizadores de influencia norteamericana sobre el “obrero ideal” como masculino, tratándose de una historia sociocultural y no simplemente de un cambio de patrones tecnológicos en la industria.

De acuerdo con la investigación de Arango, este reemplazo de lo femenino por lo masculino responde a un entrelazamiento particular de estrategias empresariales, que incluyen la visión ingenieril de Jorge Posada sobre la racionalización de la reproducción de la fuerza de trabajo, inspirada en la visión de Taylor, y que concibe al “obrero ideal” como padre responsable —asunto este de amplia polémica— con una esposa dedicada al hogar. Esto combinado con un modelo de gestión paternalista guiado por la Iglesia católica, que tenía la pretensión de estabilizar a los trabajadores para el mantenimiento de la paz social. Estas estrategias se conjugaron a su vez con estrategias familiares e individuales, como la ampliación del mercado del matrimonio por la expansión del empleo masculino, producto del desarrollo industrial del valle de Aburrá. En dicho contexto se da la pérdida de reconocimiento del trabajo de la mujer soltera y el reforzamiento de la empresa de no emplear trabajadoras casadas.⁷

Por su parte, Farnsworth-Alvear señala que el cambio del “trabajo de mujeres” al de “trabajo de hombres” operó como resultado de cuatro procesos interrelacionados:

1. La industria textil era concebida como un pilar de la sustitución de importaciones y por ende de la modernización del país, en el que la búsqueda de una responsabilidad social con base en el sistema de salario familiar estaba acorde con los intereses de mercado interno y de búsqueda de predominio de la élite antioqueña en el país.
2. Los fabricantes de textiles tenían patrones internacionales de producción, dada la importación de máquinas, paquetes tecnológicos, experiencias y saberes. Por ello, “importaron las ideas sobre qué tipo de operario ‘iba con’ las máquinas que compraban.”⁸

7. Arango, *Mujer, religion...*

8. Farnsworth-Alvear 14.

3. La influencia de la Iglesia católica, los jesuitas y la tradición católica, con su movimiento de Acción Social Católica en Medellín, se ligó estrechamente a la industrialización y el control social de la ciudad.

4. Al cambiar las condiciones salariales de las mujeres trabajadoras mejoró su situación, pero al costo de rehacer o redefinir las relaciones de género: hombre-mujer. Algo que afectaba notoriamente las costumbres, las creencias más arraigadas, desafiaba la imagen [del hombre] y por ende los pilares de la dominación masculina.⁹

[219]

Luís Ospina Vásquez, al referirse a la preponderancia de la mano de obra femenina en las fábricas y aun en los talleres de la industria textil colombiana en las primeras décadas del siglo xx, presenta una comparación con distintos países y muestra que este no era un fenómeno exclusivamente local, sino que correspondía a una lógica internacional de organización del trabajo en dicha rama de la industria. Para 1920, el porcentaje de la mano de obra femenina en Brasil representaba el 65.1% y en España el 59.7%. En 1930, en Portugal el 67.8%, en Estados Unidos el 41.6% y en México el 22.6%, constituyendo, “si es que no hay error (...) una rarísima excepción.”¹⁰

Desde finales del siglo xix y particularmente en las primeras décadas del xx existían numerosas referencias en los escritos de colombianos sobre el “ejemplo mexicano” en la industria textil. Allí estuvieron Jorge Holguín, Jorge Roa, Pedro Nel Ospina y otros líderes políticos. Ospina estudió en México las instalaciones textiles de tipo moderno. De hecho, según el autor, de ese país “se trajeron no solo ideas generales sino datos concretos sobre la organización y las técnicas de la industria textil.”¹¹ Para Catalina Reyes y María Claudia Saavedra, la masculinización de la fuerza de trabajo fabril en Antioquia es un hecho irreversible a los comienzos de la década

9. Farnsworth-Alvear 14-16.

10. Luis Ospina Vásquez, *Industria y protección en Colombia, 1810-1930* (Medellín: Oveja Negra, 1974) 487. El autor toma los datos del Bureau International du Travail, *L'industrie textile dans le monde*, vol. 1 (Ginebra: Bureau International du Travail, 1937) 255. Ver igualmente: Santiago Montenegro. *El arduo tránsito hacia la modernidad: historia de la industria textil colombiana durante la primera mitad del siglo xx* (Bogotá: Universidad Nacional/ Universidad de los Andes, 2002).

11. Ospina 398.

[220]



FIGURA 1. Una de las primeras manifestaciones públicas de la combativa huelga de las obreras de Vanytex frente a uno de los diez almacenes de la empresa. *Alternativa* 69 (feb. 19, 1976): 29.

del cuarenta, en tanto se les asignaban a las mujeres los trabajos menos calificados y peor remunerados.¹²

Dos consideraciones sirven para explicar el porqué de la composición obrera de Vanytex con mayoría femenina. De una parte, la cultura empresarial no estaba inscrita en la tradición católica patriarcal de las empresas textiles antioqueñas y, de otra, la contratación mayoritaria de mujeres daba confianza a los empresarios para imponer miserables condiciones laborales de trabajo. Esto fue lo que se derrumbó con la huelga.

Una ojeada histórica

Existe unidad en el tipo de reivindicaciones levantadas por las trabajadoras y trabajadores de la industria textil en diferentes momentos históricos. Se trata de la lucha por mejoras salariales, estabilidad laboral, obtención o mejora de cascos, transporte, por eliminar el salario a destajo, combatir

12. Ana Catalina Reyes y María Claudia Saavedra, “La masculinización de la fuerza de trabajo fabril en Antioquia”, *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo xx. Formas de asociación y participación sindical* (Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2005). Ensayos laborales 13, 63-64.

la intensificación del trabajo que no se retribuía con salarios correlativos y contra los despidos injustificados.

Un primer intento por unificar a las trabajadoras de la industria textil y de la confección, promovido por el Partido Comunista, tuvo lugar en julio de 1944, cuando se creó en Medellín la Federación Nacional de Trabajadores Textiles de Colombia (Fedetex); ese mismo año esta obtuvo personería jurídica y se afilió a la CTC. Sin embargo, la represión no menguó, generando incluso cierre de empresas y despidos masivos de obreros sindicalistas, razón por la cual la federación quedó inoperante desde 1945;¹³ en tanto la Utran, afiliada a la UTC, extendió su influencia sobre los trabajadores textiles, lo cual permitió que al final del conflicto huelguístico en Vanytex, la UTC pasara a tener gran incidencia en el sindicato. Tres décadas después la federación contaba con unos 30.000 afiliados, de los cuales el 75% eran mujeres, y se proponía transformar la estructura sindical, organizando sindicatos de industria para posibilitar la labor reivindicativa en pequeños talleres.¹⁴ La huelga en Vanytex no será la primera ni la última en la industria textil. Como ilustración veamos algunas huelgas:¹⁵

[221]

-
13. Cristina Steffen, *La participación política de la mujer de la clase obrera. Un estudio de caso* (Bogotá: Universidad de los Andes, 1978) 45. Sobre el proletariado textil ver: Ana María Jaramillo, "Industria, proletariado, mujeres y religión. Mujeres obreras, empresarios e industrias en la primera mitad del siglo xx en Antioquia", *Las mujeres en la historia de Colombia*, vol. 2: *mujeres y sociedad*, coord. Magdala Velásquez Toro (Bogotá: Presidencia de la República/ Norma, 1995). Igualmente: Luz Gabriela Arango, "El proletariado femenino entre los años 50 y 70", *Las mujeres en la historia de Colombia*, vol. 2: *Mujeres y sociedad*, coord. Magdala Velásquez Toro (Bogotá: Presidencia de la República/ Norma, 1995) 502-527; ver igualmente: Luz Gabriela Arango, "Del paternalismo al terror de mercado. Género, reestructuración y relaciones laborales en la industria textil", *Mujeres, hombres y cambio social* (Bogotá: CES, Universidad Nacional de Colombia, 1998).
 14. FEDETEX, "Fedetex a través de sus años, noviembre de 1977", *Órgano informativo de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y del Vestido de Colombia*, Boletín n.º 6. Citado por Steffen 46.
 15. Para la elaboración del cuadro hemos tomado datos de los siguientes trabajos: Luz Gabriela Arango, "Modernización, identidad de género y cultura en la industria: El caso de los textiles", *Revista colombiana de psicología* 3 (1994): 117-124; Steffen; Farnsworth-Alvear; Mauricio Archila Neira y Álvaro Delgado Guzmán, *¿Dónde está la clase obrera? Huelgas en Colombia 1946-1990* (Bogotá: CINEP, 1995); Mauricio Archila Neira, *Idas y Venidas. Vueltas y revueltas*.

[222]

FÁBRICA	AÑO	CIUDAD
Coltejer	1932, 1935, 1962	Medellín
Rosellón	1936	Medellín
Textiles Colombia	1946	Cali
Everfit	1947	Medellín
Sastres	1947	Bogotá
Textiles Garantía	1949	Cali
Empresas Textileras	1949	Barranquilla
Textiles Stola	1955	Bogotá
Sastrería Londoño	1958	Medellín
Textiles Garantía Deshington	1959	Cali
Tejicondor	1959	Medellín
Tejidos Celta	1959	Barranquilla
Fábrica Textil Marysol	1960	Barranquilla
Calcetería Pepalfa	1960	Medellín
Confecciones Pepalfa	1970	Medellín
Fábrica de Textiles Jaar	1960	Barranquilla
Fábrica de Hilos Cadena	1960	Pereira
Celanese Colombiana	1960	Cali
Texmeralda	1964	Bogotá
Tejidos Única	1974	Manizales
Ropa El Roble	1974	Cúcuta, Bucaramanga, Bogotá
Vanytex	1976	Bogotá
Fatelares	1977	Medellín
Tejidos Punto Sport	1979	Cali
Fabricato	1982	Bello
Textiles Nylon Van Raalte	1984	Bogotá
Confecciones Hermega	1980, 1985	Bogotá

Sobre las huelgas con “participación de las primeras generaciones de mujeres obreras” Catalina Reyes y María Claudia Saavedra presentan el siguiente cuadro:¹⁶

Protestas sociales en Colombia 1958-1990 (Bogotá: CINEP/ ICANH, 2003); Nicolás Buenaventura, *Las tomas de fábricas* (Bogotá: Suramérica, 1967).

16. Reyes 56.

FECHA	FÁBRICA	PETICIONES	OBSERVACIONES
1920 febrero	“Fábrica de Bello” (Compañía de tejidos de Medellín)	Disminución de la jornada de trabajo. Aumento en un 40% en los salarios. Libertad para ir calzadas. Salida de tres administradores por abuso sexual.	
1929 junio	Rosellón	Contra rebaja de los salarios. Cambio del administrador.	Participan 186 obreras y 14 obreros.
1935 junio	Coltejer	sd.	
1935 octubre	Trilladoras Colombia y López V.	Aumento de salarios. Pago de dominicales. Vacaciones remuneradas. Reconocimiento del sindicato.	160 trabajadoras en huelga.
1936 enero	Rosellón	Garantía de estabilidad en el trabajo. Aumento de salarios. Control del sindicato a los pagos de las trabajadoras. Higiene en la fábrica.	
1936 enero	Coltejer	Estabilidad en los puestos de trabajo. Reintegro de cinco obreros despedidos a raíz del conflicto anterior. Remoción de algunas vigilantes y supervisoras.	
1936 febrero	“Fábrica de Bello” (Compañía de tejidos de Medellín)	Aumento de salarios. Servicio médico. Transporte. En protesta por despido de obreras pertenecientes a la junta directiva.	Participan 280 de 350 trabajadores.
1946 diciembre	Fábrica tabacalera de Luis Restrepo, Eladio Mesa y Aleázar Álvarez.	Pago de prestaciones por maternidad. Higiene en la fábrica. Aumento de jornales.	Participan 200 trabajadoras.

[223]

La humillación es intolerable

En el despertar de la conciencia y la creación de las condiciones para la lucha por mejor trato, por respeto y dignidad, el trabajo entusiasta de Francisco Rojas será decisivo. Rojas era el presidente del sindicato y del comité de huelga de Vanytex en 1976, de hecho, su principal promotor y dirigente; quien cuatro años después —1980— decidió escribir sus apuntes

[224]

autobiográficos y su memoria del proceso de lucha sindical y huelguística, en la que el combate contra la humillación y el maltrato es un eje articulador permanente: “Después de trabajar de fábrica en fábrica, me di cuenta que era lo mismo, los mismos jefes humillantes, el mismo sistema disciplinario, el mismo marginamiento, las amenazas, el chantaje, la degradación humana (...) lo que más me irritaba era el marginamiento humillativo (...) era la misma actitud del círculo social del pueblo con los campesinos pobres (...)”¹⁷

Durante diez años trabajó como obrero en industrias de cuero, luego en industrias de químicos, hasta llegar a Vanytex como obrero electricista. Después de ser despedido, laboró en una empresa de servicios y mantenimiento de ascensores y, posteriormente, en una empresa cementera. De hecho, la saga laboral de Rojas fue una dura y valiosa experiencia social formativa.

De origen aldeano, “Pacho” —nacido en Gámeza, Boyacá, en 1949— ha evocado las condiciones de atraso, resquemores de lo provinciano, pero al mismo tiempo ha sabido descifrar los hilos que fueron conduciendo a la transformación del ambiente rural, especialmente por el impacto de la creación de la empresa Acerías Paz del Río en Sogamoso, que dinamizó el proceso de proletarización en la región y complejizó la vida social y cultural en que creció y estudió el futuro líder de las trabajadoras y trabajadores de Vanytex.¹⁸

En Vanytex, en su condición de obrero electricista, Rojas tenía una fluida movilidad a través de las 17 secciones de la fábrica, lo cual aprovechó para dialogar y constatar las difíciles condiciones de trabajo, “la abundante humillación de los jefes y supervisores contra las compañeras”: cada semana las operarias debían cubrir un turno diferente, sin recibir mayor salario por el de la noche, sin contar con transporte y sin eximir de dicho turno a las trabajadoras con embarazo avanzado o a las que acababan de tener hijos. La precariedad de los salarios, las ganancias de los dueños, la unidad fabril a pesar de la especialización, “se decía que era más fácil unir a una docena de locos que a los trabajadores de la empresa.”¹⁹ La división de la producción iba desde el procesamiento del hilo de los telares automáticos a las secciones de tintorería, estampado, secado y planchado, con una fuerte especialización, y el espejismo de secciones de mejor categoría social que

17. Rojas 14. Además de las memorias, realizamos dos entrevistas con Francisco Rojas en agosto y septiembre de 2007.

18. Entrevista a Francisco Rojas. Bogotá, septiembre de 2007.

19. Rojas 19.

otras, asunto estimulado por la acción patronal y su mando vertical concentrado. Sobre esto los recuerdos de Francisco Rojas explicitan una aguda conciencia de su importancia.

Una situación extrema, conmovedora por su crudo realismo trágico, se denota en este testimonio:

Se hablaba mucho de la experiencia colectiva del sindicato, en el sentido que cualquiera que hablara a favor de los trabajadores inmediatamente era despedido. Un problema que agobiaba a diario a las compañeras obreras era la situación de que en su mayoría eran madres solteras teniendo tres o cuatro hijos, viviendo en condiciones infrahumanas, en piezas de alquiler reducidas y cuando salían al trabajo les tocaba dejar los hijos encerrados bajo llave, hasta que llegaran a darles de comer después del primer o segundo turno (...) Fuera de la humillación permanente, las compañeras tenían que aguantarse el chantaje de jefes y supervisores (...) que las amenazaban constantemente si no se iban a dormir con ellos, y ellas por miedo de no perder su trabajo les tocaba acceder.²⁰

[225]

Con respecto a los jefes de sección y supervisores se daba una doble connotación de resistencia, tanto por sus abusos como por la condición de extranjeros, algunos de ellos “europeos —alemanes— y otros gringos”, lo que reforzaba la sensación de humillación y de rechazo entre los trabajadores.

Francisco Rojas trabó relación con un militante del Partido Comunista Marxista-Leninista (PC-ML) que estaba organizando un grupo de simpatizantes en la empresa. Y en charlas con otros trabajadores nació la idea de hacer trabajo en la fábrica para tomarse el sindicato, teniendo en mente lo aprendido de un intento previo que se había realizado por parte del Movimiento Obrero Estudiantil y Campesino (MOEC) en 1968. Ello ocurrió cuando algunos de sus militantes entraron como obreros y empezaron una labor política para hacerse a la dirección del sindicato, pero no tuvieron la suficiente paciencia y en una asamblea “se destaparon contra la junta directiva patronal”, ocasión aprovechada por el presidente del sindicato, un directivo ducho en manejar estas situaciones, que los acusó ante la asamblea de ser comunistas, “de hacerles creer a los obreros cosas contra la moral y las tradiciones, que los comunistas no creían en dios, no respetaban ninguna

20. Rojas 19.

ley”²¹ y puso a los trabajadores a escoger entre continuar con el sindicato o entregárselo a los comunistas para que lo desbarataran. Dicho discurso tuvo eco y el lunes siguiente a la asamblea los activistas del MOEC fueron despedidos, creando un ambiente de pesimismo entre las trabajadoras que se prolongó por cerca de cuatro años.

[226]

Un aspecto que causaba inquietud en el grupo era el anhelo por participar en las decisiones de la empresa, tener un mínimo de control sobre su vida laboral productiva. Así lo expresa Francisco en sus recuerdos:

Algo que se empezó a discutir y que venía como una preocupación desde antes era la actitud de las empresas en cuanto a la participación de los trabajadores en las decisiones económicas, de producción, de trabajo, de disciplina, de traslados de personal, de seguridad industrial, el poder hablar y discutir con los empresarios los problemas de la empresa, que afectaban a los trabajadores, pero siempre que deseábamos hablar así fuera individualmente con un jefe o con los ingenieros, estas opiniones de los obreros eran rechazadas, se nos argumentaba que para eso habían jefes (sic) especializados en esos problemas y que los obreros teníamos que dedicarnos al trabajo, cumplir a cabalidad las órdenes emanadas de la cúpula dirigente de la empresa y que si queríamos expresar o presentar algún reclamo para eso estaba el sindicato, o si no a quejarse a la calle.²²

Este trabajo dio sus primeros frutos con la elección de Francisco Rojas a la junta directiva del sindicato en 1973, periodo durante el cual tomó varios cursos de formación sindical ofrecidos por la CTC. Al tiempo que se continuaba fortaleciendo la labor con las trabajadoras y trabajadores; se publicaron algunos volantes denunciando la actitud de la junta, así como el boletín *Caminos Obreros*, llamando a la unidad de las trabajadoras; y se adelantaba la agitación para la elección de nueva junta en mayo de 1975. Hacia 1974 empezó a aparecer un periódico clandestino llamado *El Zancudo*, que decía picar todos los atropellos de la empresa contra los trabajadores; el periódico “gustaba mucho a los trabajadores, porque el lenguaje que utilizaba en sus denuncias era picaresco contra los jefes y supervisores. Era tal la acogida que el periódico tuvo entre los trabajadores, que cuando era repartido en la

21. Rojas 15.

22. Rojas 20.

fábrica, “los obreros se botaban por cogerlo y leerlo (...).”²³ El periódico era elaborado por seguidores de la *Línea Proletaria* del PC-ML, uno de los tres sectores en que se dividió este partido a mediados de los setenta.

En mayo de 1975, después de un par de meses de intensa actividad y expectativa de las y los trabajadores, lograron ganar 9 de los 10 puestos de la junta directiva del sindicato. En la asamblea donde se eligió la nueva junta, Rojas pronunció un discurso que su padre le había ayudado a preparar y que fue acompañado con alborozo por sus compañeras. En adelante, además de atender los asuntos administrativos, el sindicato logró activar un escalafón que la empresa había negociado con la antigua junta, inició una serie de cursos de formación para todos los trabajadores en la fábrica, comenzó a organizar una guardería y empezó igualmente a preparar el pliego de peticiones que debía presentarse a finales de 1975.

[227]

El triunfo llenó de orgullo a Rojas y sus compañeras en el sindicato y los proyectó a un nuevo rumbo en sus vidas y en sus actividades, manteniendo la tarea reivindicativa; se impulsó con amplitud la educación política y cultural, estrechando más los lazos con la CTC, pero abriéndose al sindicalismo independiente. Francisco Rojas tenía buenas relaciones con José Raquel Mercado, el presidente de la CTC, que utilizó eficazmente para su labor en el sindicato.

Entre las más destacadas compañeras, que hicieron posible este trabajo y que permanecieron hasta el final de la huelga, Francisco recuerda a Bricelda, Ofelia, Olimpia (casada con el compañero Pacheco) y Rosita, que descollo en medio de la huelga y que hará parte de las trabajadoras que se toman las instalaciones de Confecciones Hermega y controlan la producción a mediados de 1985.²⁴

23. Rojas 36.

24. Entrevista a Francisco Rojas. Bogotá, agosto de 2007. Sobre este conflicto véase: el testimonio de Rosa Delia López, *Hermega: de la crisis a la cooperativa. Experiencia de lucha contada por una trabajadora* (Bogotá: Instituto María Cano/ Dimensión Educativa, 1988). Destacamos que para Rosa Delia la labor del sindicato durante los 11 años de concordato permitió a las trabajadoras realizar una huelga de 67 días en 1980 y combatir una licencia obligatoria de 120 días a la mitad del personal en 1984. La toma se efectuó el 12 de marzo de 1985, fecha en que finalizaba la etapa del concordato, como previsión a la actitud de la empresa de “cerrar puertas y lanzar a los trabajadores a la calle sin el pago de prestaciones sociales adecuadas”, para evitar que sacaran la maquinaria y como garantía de pago de una deuda laboral que pasaba de \$40 millones. Se trata de

[228]

Se destacaron como tareas para buscar la unidad de los trabajadores: aumentar la afiliación sindical, bregar por superar la separación técnica y locativa en la fábrica impulsada por las diferencias de las secciones, lograr el mejoramiento de la comida que interesaba a todas y todos por igual y abrir la sede sindical de manera permanente al diálogo y el encuentro, al punto de formarse en esta “un tertuliadero permanente.” La actividad gremial continuaba y era socializada por un boletín del sindicato que se publicaba cada quince días y que tuvo gran acogida.²⁵

Tres meses después de conformada la nueva junta y ante una nueva organización de la jornada de trabajo y de su sistema de horarios, el malestar se generalizó y se acudió a un paro de actividades dirigido por el sindicato, hecho que obligó a la gerencia a aceptar la exigencia de los trabajadores de regresar a la jornada normal. El sindicato iba fortaleciéndose, ganaba el apoyo de las bases y el respeto de la empresa. Una dinámica de iniciativas estaba en marcha y el optimismo y empeño por lograr las aspiraciones se acrecentaron.

Otra actividad movilizadora y unificante fue la de sacar adelante el escalafón “que estaba muerto”, para ello se hicieron mítines y operaciones tortuga como forma de resistir y ganar en poder al interior mismo de la empresa. Con la activación del escalafón empezaron los aumentos salariales y los obreros se dirigían a diario al sindicato para gestionar la aplicación del mismo y lograr una mejora salarial.

La conciencia de este poder es captado en las relaciones cotidianas dentro de la fábrica, rompiendo el miedo para conversar y comentar los sucesos, y en la vida social, la del tiempo extra laboral, en los cafés, lugares de baile y en las reuniones familiares. Una autoafirmación de la potencia de lo que estaban ejerciendo se manifestaba con orgullo; una nueva moral regía las relaciones interclase y con los patronos. Así se van configurando las clases en esta relación conflictiva. Esta historia de la clase trabajadora textil en Vanytex sirve de demostración empírica para ilustrar este aserto de John Holloway: “La lucha de clases, entonces, es la lucha por clasificar y en contra de ser clasificado, al mismo tiempo que es, indistinguiblemente, la lucha

una experiencia de control obrero, con fallo favorable a las trabajadoras por parte del Ministerio del Trabajo en mayo de 1987.

25. Rojas 46-50.

entre las clases constituidas.”²⁶ Y este otro: “La naturaleza polar del antagonismo se refleja así en una polarización de dos clases, pero el antagonismo es anterior (y no consecutivo) a las clases: las clases se constituyen por medio del antagonismo.”²⁷

Lo que se quiere enfatizar es el carácter rector de la lucha de clases en el proceso del capitalismo histórico, definiendo al capital como lucha de clases y no como una simple categoría que designa una realidad económica. Se trata de reconocer en la relación social que la insubordinación del trabajo gira de manera principal en la constitución del capital como tal.

[229]

El asunto de la definición de clase es una forma flexible, producto histórico de relaciones materiales y en lucha: el capital y el trabajo no se circunscriben solo al proceso productivo. En su escrutinio, Holloway concibe como un movimiento el ciclo del capital y del trabajo. La empresa de Vanytex es de nuevo un laboratorio para el análisis, al tener trabajadores tanto en la producción como en la circulación o comercio de las mercancías. Sin que se condicione a que solo así opera el movimiento de esta relación social, que el autor comprende, pues no puede entenderse únicamente en términos de producción, sino en términos de circulación y producción:

La consideración de la producción como primaria y de la circulación como secundaria tiende a llevar a una visión de la clase trabajadora como clase de las personas subordinadas en la producción, esto es, como el proletariado industrial. Si se entiende el capital en términos de la unidad de producción y circulación (o de la unidad de la fuga de-y-respecto-de la insubordinación y de la imposición de la subordinación), entonces surge una imagen diferente.²⁸

Vino entonces la construcción y presentación del pliego de peticiones que se sometió a una amplia deliberación, adelantada por medio de una encuesta en la que un buen porcentaje de obreras y obreros manifestaron los puntos que debía contener. Esta labor fue completada en las reuniones del sindicato, para luego ratificar el pliego en asamblea general, donde se dispuso, también, que este debía ser presentado a la empresa con una amplia

26. John Holloway, *Cambiar el mundo sin tomar el poder. El significado de la revolución hoy* (Buenos Aires: Universidad Autónoma de Puebla/ Revista Herramienta, 2002) 197.

27. Holloway 202.

28. Holloway 248, cita al pie.

movilización, la cual se realizó por las calles del barrio aledañas a la misma y agitando consignas por el mejoramiento de las condiciones laborales y contra la explotación.

[230]

Durante la etapa de arreglo directo en la negociación se organizaron comités en las secciones con el fin de bajar la producción, que se fueron radicalizando con movilización, incluyendo el bloqueo a la pretensión de la empresa de sacar máquinas. Además, cada vez que se sancionaba una trabajadora se bajaba inmediatamente la producción y se hacían mítines de protesta. Para evitar que se consumara el retiro de la maquinaria se hicieron turnos de vigilancia, día y noche, frente a la factoría. Los representantes de los comités de secciones “daban cierta dirección e información constante a los trabajadores, estos eran queridos y respetados por los trabajadores, se les tenía mucha confianza.”²⁹ El sindicato publicaba un boletín llamado *La hora de la verdad*, que, junto a las reuniones permanentes con los trabajadores y los representantes de los comités, mantuvo informadas a las trabajadoras sobre los avatares de la negociación con la gerencia.

De nuevo la creatividad de los trabajadores se hace presente dentro de la fábrica con carteles fijados en las diferentes secciones, con consignas elaboradas por ellos mismos. A menudo eran dibujos y consignas para ridiculizar a los jefes “con animales o personajes siniestros o chupasangres, y esto irritaba mucho a la empresa porque era como dejar desmoronar todos esos valores burgueses de respeto a las jerarquías de los hombres que ocupaban la dirección de la empresa.”³⁰ Durante el fin de semana la empresa quitaba los carteles y los trabajadores de manera alegre pegaban nuevos desde la mañana del lunes.

Esta descripción de formas y organización de la lucha al interior de la fábrica como una iniciativa directa de la base proletaria, haciendo incursiones drásticas sobre la jerarquía, la disciplina y la organización misma de la producción, evidencian un control obrero en el periodo. Van madurando las profundas condiciones subjetivas que explican el porqué de una huelga tan amplia, sostenida, radical y duradera.³¹

29. Rojas 76.

30. Rojas 71.

31. Para una discusión sobre el control obrero véase: Ernest Mandel, *Control obrero. Consejos obreros. Autogestión* (Buenos Aires: La Ciudad Futura, 1973) III tomos. Para el caso colombiano ver la obra ya citada: Buenaventura, *Las tomas de fábrica*.

La voz de las mujeres

Las declaraciones de las obreras indican un grado de politización, de rechazo a las acciones del gobierno frente a la huelga. La reacción de María (que completaba 18 años en Vanytex) al comunicado del gobierno de la segunda semana de marzo, en el que se afirmaba que los movimientos huelguísticos en marcha en el país eran subversivos y de fondo netamente político, es patente: “(...) ningún gobierno está a favor del obrero o del pobre. Cuando uno reclama sus derechos dicen que es político y subversivo; nosotros estamos peleando por hambre.”³² Gloria, de 24 años, con dos en la empresa, decía: “Si pedir estabilidad y salarios justos para mantener a nuestras familias es político, que lo tomen así. Pero hay una cosa clara para nosotras: no estamos dispuestos a ir al tribunal de arbitramento sino a seguir adelante en nuestra lucha para obtener nuestros derechos.” Y más adelante agregaba: “Una es conciente de que la empresa gana millones. En una sola hora de trabajo cada uno de nosotros produce el equivalente al sueldo semanal. La empresa comenzó en 1955 con un capital de 56 millones y hoy tiene más de 500 (...) Y ¿quién los ha hecho? Nosotras las obreras.”³³

[231]

Otra trabajadora manifestaba:

(...) todos y las mujeres que somos la mayoría estamos aquí en la huelga aunque nos amenacen y hasta que ganemos (...) Tengo cinco hijos en edad de escuela y he trabajado para esta gente de Vanytex hace casi 17 años y me gano ahora 40 pesos larguitos por día y en los años anteriores nos aumentaban dos o tres pesos por año pero desde el año pasado cambiamos los trabajadores a los directivos del Sindicato que estaban ahí hace tiempo y que nos amenazaban o hacían echar al que protestara por los sueldos tan bajos y entonces se presentó un nuevo pliego el año pasado (...)³⁴

Otras dos obreras del comité de huelga declararon en una entrevista a *Alternativa*: “La base ha participado en forma realmente combativa. Aunque no tiene una conciencia de clase muy clara, no ha vacilado en cumplir cualquier actividad. Han entendido la huelga como una escuela para la lucha obrera.” Para ellas, esto era el resultado de una aplicación amplia de la “DEMOCRACIA OBRERA”, realizaban asambleas generales dos veces por semana

32. Testimonios publicados en *Alternativa* 73 (mar. 8-15 1976): 32.

33. *Alternativa* 73 (mar. 8-15 1976): 32.

34. *Alternativa* 70 (feb. 17-24 1976): 32.

[232]



FIGURA 2.
Mujeres del comité de huelga y solidaridad. *Alternativa 7* (mar. 8-15, 1976):33.

donde se analizaban las situaciones que el movimiento experimentaba y las decisiones de los pasos a seguir se tomaban por mayoría.³⁵

La importancia de las trabajadoras en el conflicto y su proyección es reiterada así por Rojas:

Algo que sí marcó la impresión dentro de la ciudadanía bogotana fue el hecho de que las mujeres se mostraran tan valientes, sobre todo cuando salían a pedir solidaridad económica y a denunciar el conflicto en los buses, en las calles, teatros, cafeterías, salones de onces, tabernas, asambleas (...) les gustó tanto la agitación a las compañeras, que unas llegaban desde las ocho de la mañana, arreglaban sus alcancías y hasta las ocho de la noche regresaban con estas bien llenas de billetes y monedas (...) A pesar de que las compañeras llegaban por la noche con los pies cansados, con vejigas en los dedos con el poco maquillaje desvanecido, a través de esos sufrimientos fueron naciendo más ganas de pelear.³⁶

35. *Alternativa 70* (feb. 17-24 1976): 32.

36. Rojas 115.

La huelga

La noticia se regó por todo Bogotá. Así escribe en sus recuerdos Francisco Rojas, sobre el alcance de la declaratoria y la primera semana de huelga en Vanytex al comenzar el mes de febrero de 1976. El núcleo de la agitación había sido el barrio Eduardo Santos donde se situaba la empresa.

Refiriéndose al origen de la huelga dice: “A raíz de un largo y paciente trabajo de base, logramos derrotar a finales de mayo del 75 a las camarillas patronales incrustadas en la directiva del sindicato (...)”, después de la presentación del pliego y ante la intransigencia patronal, “aprobamos la huelga en la asamblea general con voto secreto y la siguiente votación: 496 votos a favor, 9 por el arbitramento y 6 en blanco.” Además del aumento salarial por encima de la inflación, el movimiento se levantaba contra el artículo 8 del decreto 2351, para obtener “plena estabilidad laboral.”³⁷

[233]

En medio de los dos grandes bloques de la fábrica se instaló una carpa grande, una cocina amplia y se organizó un sitio de reunión para dar los informes, realizar las discusiones, asambleas, recibir las comisiones de solidaridad que llegaban y los visitantes de distintos grupos políticos de izquierda. La huelga fue tomando un carácter propio, de vida cotidiana, que el memorialista proletario resalta:

Como eran nueve carpas en total, ubicadas en los almacenes de la empresa, en cada sitio pareciera que hubiera una huelga diferente bajo una misma dirección y unos mismos objetivos, así cada carpa fue creando su propia dinámica, su propia disciplina, su propia alimentación, sus propias discusiones, pero siempre con las directrices unificadas de las asambleas generales que hacíamos siempre los miércoles de cada semana. También se comenzó a experimentar la convivencia colectiva de los trabajadores entre hombres y mujeres (...) a la par de la lucha se fueron generando amistades sentimentales entre los trabajadores, esto ayudó mucho porque ese goce sexual y sentimental ayudaba para el desarrollo de las tareas de la huelga (...) nunca hubo un reproche por estas actitudes, por que nunca generaron problemas que se opusieran como barrera para la huelga, algunas veces los *activistas* sí querían tener relaciones con compañeras pero no lograron cuajar por la forma fría de querer entablar la relación de los intelectuales con las obreras.³⁸

37. *Revolución Socialista* 27 (feb. 23-mar. 7 1976): 2-3.

38. Rojas 111. Cursivas fuera de texto. Se refiere a los activistas políticos que se hacían presentes en la huelga.

[234]

El comité directivo de la huelga estaba conformado por seis miembros, cada uno responsable de un subcomité de diez o más trabajadoras con tareas muy precisas. El de finanzas, encargado del funcionamiento económico y de la distribución de alcancías en la ciudad; el de relaciones públicas y solidaridad sindical con labores en Bogotá y en otras ciudades; el de suministros que distribuía los artículos necesarios y abastecía las dos cocinas, cada una con dos turnos de trabajadoras; el de disciplina para establecer los turnos de vigilancia de carpas y de asistencia; el de educación que organizó cursillos de sindicalismo, capacitación política y coordinaba las actividades de recreación; y el de propaganda que repartía boletines, chapolas y carteles en la ciudad.

Del total de trabajadoras, 800 laboraban en la planta de la carrera 20 con calle 4 en tres turnos diarios: de 6 a.m. a 2 p.m., de 2 p.m. a 10 p.m. y de 10 p.m. a 6 a.m. Las demás (cerca de 200) trabajaban en los 10 almacenes que la empresa tenía en Bogotá.³⁹ Y en esos mismos turnos de 8 horas se distribuyeron las trabajadoras para hacer guardia en las carpas situadas frente a la fábrica y los almacenes.

Al mismo tiempo, se conformaron comisiones encargadas de buscar y construir lazos de solidaridad entre otros sectores de trabajadores, sindicatos, estudiantes y de manera especial en las calles, cara a cara y en buses. A la carpa central fueron llegando diferentes comisiones, entre grupos políticos, trabajadores, estudiantes, grupos culturales, etc. Se destaca la formación de un grupo de teatro creado por los mismos trabajadores, que montó una obra y fue presentada en todas las carpas de la huelga, así como la aparición de poetas y cantantes. También hubo algunos trabajadores que habían prestado servicio militar y propusieron preparar a los demás para “conformar fuerzas de choque”.⁴⁰

Casi simultáneamente se tomó la decisión de extender la acción a otras ciudades:

En esa misma semana se organizaron las comisiones de trabajadores con el fin de hacer la visita a las diferentes ciudades del país, en la elección de quién iba a tal o cual parte, hubo mucha discusión porque todos querían viajar, pero al fin se nombraron varios compañeros para las diferentes ciudades, para algunas partes se nombraron compañeras y compañeros que se habían destacado como activistas en la fábrica, por

39. *Alternativa* 69 (feb. 9-16 1975): 29.

40. Rojas 113.



[235]

FIGURA 3.
Las asambleas obreras fueron una constante del movimiento. *Revolución Socialista*
27 (feb. 23 -mar. 7, 1976): 2.

ejemplo a Barranca, donde habíamos oído que los trabajadores fuera de sus duros combates que habían realizado históricamente eran muy buenos solidarios con las huelgas, allí mandamos dos compañeras y un compañero activista, y así a Medellín, Cali, Barranquilla y otras ciudades.⁴¹

Rojas recuerda que los estudiantes, y particularmente los de la Universidad Nacional, que también estaban en conflicto, acompañaron la huelga desde sus comienzos y fueron ellos quienes insistieron en la necesidad de conocer y crear solidaridad con otros conflictos, como el de Riopaila; también recuerda que “los maestros afiliados a Fecode, siempre tuvieron tribuna en todas las partes donde hacíamos actos de solidaridad.”⁴² Y sobre las actividades propias resalta:

Las compañeras que habían empezado a pedir la solidaridad en los buses llegaban por la tarde, ya al caer la noche, muy contentas, contaban las experiencias que habían vivido (...) Algunas compañeras decían que

41. Rojas 100.

42. Rojas 113.

se ponían muy nerviosas y rojas cuando al entrar a un bus u otro sitio denunciaban el conflicto y que al principio se trababan y no sabían qué decir, pero la gente como que comprendía esto y algunos les daba risa, el hecho que las compañeras hicieran esto despertaba como una alegría entre las que las escuchaban, empezaron a correr rumores de que mujeres tan valientes y bonitas. Esto les agradaba a las compañeras.⁴³

[236]

La solidaridad con el movimiento se demandó enviando comisiones a las ciudades más importantes del país, comunicados permanentes a todos los sindicatos y participando de las asambleas y mítines que se realizaban en Bogotá. Enviaban brigadas diarias a las salidas de las fábricas, los colegios, a los buses urbanos, etc. Lograron movilizaciones de apoyo político y más de ochenta sindicatos apoyaron económicamente.

Un hecho que cabe destacar fue la discusión que se generó en torno a la realización de un afiche, que se convirtió en una especie de balance sobre el concepto mismo de solidaridad obrera y de las distintas manifestaciones de apoyo y acompañamiento recibido en el transcurso de la huelga, convirtiéndose en una expresión de “obra colectiva, en la que la experiencia y el saber del artista se combinan con el entusiasmo y el gusto del combatiente.”⁴⁴

En toda esta actividad los activistas resaltaban la notable contribución de “la presencia de la mujer obrera combativa.” Así ocurrió con sus compañeras en Isatex, quienes les brindaron “solidaridad económica y moral” y asistían clandestinamente a las carpas a discutir los problemas comunes. Ello produjo el despido de muchas de ellas y la toma obligatoria de vacaciones, puesto que las huelguistas bloqueaban la provisión de las telas para la confección.⁴⁵

Por supuesto, la huelga afectó a Isatex, contigua al mismo bloque de producción, paralizando los servicios de agua, vapor y luz, pues ambas compartían la planta de energía, lo que aumentó la presión de los dueños para que fuera declarada ilegal. En Isatex laboraban unas novecientas trabajadoras confeccionando ropa interior, vestidos, blusas y sacos con las telas tejidas e hiladas de Vanytex. El 9 de febrero de 1976 el viceministro de Trabajo, Liborio Chica, envió un comunicado a las huelguistas, dando plazo de 24 horas para el reestablecimiento de los servicios, que fue rechazado

43. Rojas 100.

44. “Huelga Carretel Vanytex”, 1976, 48.

45. *Alternativa* 70 (feb. 17-24 1976): 32.

por la asamblea general, así como los ofrecimientos de la empresa “de pagar a 3.000 pesos diarios al sindicato”⁴⁶ para que permitiera a unos operarios encender las plantas y a los funcionarios del acueducto y la energía reconectar los servicios para Isatex. Cerca de 700 trabajadoras iniciaron paros escalonados de apoyo a sus compañeras de Vanytex, a lo que el consorcio respondió con el despido de más de 15 trabajadoras, truncando una posible extensión del movimiento.⁴⁷

En contraste, la relación con las trabajadoras de ventas de los almacenes fue más compleja, por su falta de comunicación y por la supuesta diferencia socio-cultural que las hacía autorreferenciarse como mejores “empleadas” que las obreras de fábrica. Dice Francisco Rojas, “se parecía la actitud de ellas a la de las secretarias y obreros intermedios, a pesar de que en realidad su salario era casi igual que el de los obreros de planta”.⁴⁸

En su momento, Francisco Rojas dijo a *Alternativa* que la huelga era “querida y sostenida por los trabajadores que están decididos a mantenerla porque la creen justa”,⁴⁹ y hacía un llamado a la solidaridad de la clase trabajadora. Así mismo, un grupo de trabajadores declaraba que votaban por la huelga indefinida “para romper en la práctica los tribunales de arbitramento”, para denunciar la represión del Estado, el recorte de la expresión política y para “luchar por el proceso de unidad del sindicalismo revolucionario y clasista.”⁵⁰ El nuevo sindicato había logrado en seis meses de agitación y de actividades de capacitación de los trabajadores organizar la lucha para la mejora de las condiciones de trabajo.

Uno de los miembros del comité de huelga expresaba que su movilización tendría carácter indefinido hasta lograr el reintegro de los despedidos y la negociación del pliego, y que no estaban dispuestos a aceptar el arbitramento. En el convencimiento de la justeza de sus reivindicaciones, afirmaba que solo luchando por ellas se podría lograr el nivel de organización y conciencia de clase necesarios, “para terminar con la explotación de nosotros y de todos los trabajadores.”⁵¹

Una de las experiencias que gravitaba en el imaginario y la conciencia de los huelguistas era la de Tejidos Única en Manizales (abril de 1974), cu-

[237]

46. *Alternativa* 70 (feb. 17-24 1976): 32.

47. *Alternativa* 70 (feb. 17-24 1976): 32.

48. Rojas 42.

49. *Alternativa* 69 (feb. 9-16 1976): 29.

50. *Alternativa* 69 (feb. 9-16 1976): 29.

51. *Alternativa* 70 (feb. 17-24 1976): 32.

yos trabajadores se habían tomado la fábrica. Con ese referente, recuerda Rojas,

[238]

(...) empezaron las cavilaciones de cómo haríamos eso, cómo nos organizaríamos dentro de la fábrica, y en caso de que viniera la policía cómo responderíamos (...) decidimos que la toma de la fábrica era lo mejor; enseguida empezamos a organizar a ver quién se metía dentro (...) y qué íbamos a hacer en ese tiempo (...) otros se quedarían afuera movilizándose para presionar (...) debíamos redoblar los esfuerzos de solidaridad con el fin de que el mayor número de sindicatos nos apoyaran, al otro día ya teníamos listos unos bultos de papa y de panela, porque no sabíamos cuantos días nos iría a tocar permanecer dentro, lo mismo que las comisiones debían seguir trabajando como antes.⁵²

Esta preocupación no se concretó, pero sí hubo control obrero como veremos.

Rojas precisa la influencia de los distintos movimientos y luchas en curso al momento de la huelga:

Así que pasaban los primeros días de huelga, con la ilusión de que de pronto la empresa nos llamaría para arreglar el pliego de peticiones, pero como por esos días se desató en el país un sinnúmero de huelgas obreras, Gaseosas Colombianas, Ladrillos Flam, Riopaila, trabajadores del Banco Popular y Central Hipotecario, maestros, estudiantes, luchas de barrios populosos, creándose una agitación casi colectiva a nivel de la ciudad de Bogotá y otras ciudades del país en menor escala, la dinámica colectiva de encerrarnos por nuestro pliego de peticiones cambió, y cambió en el sentido de que debido al sinnúmero de huelgas que se empezaban a gestar, la preocupación instintiva nos trasladó hacia querer unir los conflictos huelguísticos, pero no sabíamos cómo.⁵³

Entre los métodos usados por el movimiento, Rojas destacaba: “Se impulsó la movilización permanente de las bases por medio de mítines en la fábrica para protestar por los despidos, sanciones, llamados a descargos, llamados de atención, etc. (...). La movilización estuvo acompañada de la educación continua de las bases por medio de cursillos dictados por los dirigentes sindicales durante cuatro meses antes de la huelga (...)” Ante la

52. Rojas 106.

53. Rojas 101.



FIGURA 4.
Marcha por el centro de Bogotá. *Revolución Socialista* 28 (mar. 8-21, 1976): 4.

[239]

amenaza de que la huelga fuese declarada ilegal, las trabajadoras, en asamblea general, levantaron la consigna “legal o ilegal, la huelga triunfará”⁵⁴

En una asamblea realizada a los 39 días de huelga, la junta directiva invitaba a las trabajadoras a seguir en la lucha, considerando que “los trabajadores no debemos mirar únicamente el pliego”, al tiempo que reconocía que habían cometido un error sobre el aspecto de la estabilidad “al radicalizar en los cursillos a los compañeros cuando planteábamos que el art. 8º se podía abolir con la mera lucha de los trabajadores de Vanytex. Tal vez por falta de una visión general, por no analizar cómo fue que los sindicatos que han conquistado la estabilidad libraron esa lucha.” Al tiempo, se invocaba la solidaridad de la clase obrera colombiana y la necesidad de organizarla a través de un partido político, “con la mira de destruir el Estado Burgués.”⁵⁵ Ese marzo se realizó una movilización conjunta con bancarios y maestros, también en conflicto, en la que participaron cerca de 3.000 manifestantes.⁵⁶

En cuanto a la solidaridad recibida, la cantidad recolectada en las alcancías para finales de marzo fue de \$200.000, mientras que la suma de lo aportado por los sindicatos era de \$115.00, la respuesta a la consigna de: ‘Un día de salario para los huelguistas’ no resultaba satisfactoria y la propuesta de un comité nacional de solidaridad seguía sin concretarse. De otra parte, los familiares de las huelguistas conformaron un comité de solidaridad que editaba un volante llamado *Solidaridad proletaria*, y concentró sus actividades principalmente en los barrios de residencia de las trabajadoras y sus familias.

54. *Revolución Socialista* 27 (feb. 23-mar. 7 1976): 2-3.

55. *Revolución Socialista* 30 (mar. 29-abr. 3 1976): 7.

56. *Revolución Socialista* 29 (mar. 22-29 1976): 5.

La posición del comité de huelga frente al silencio de la empresa y el término de los 40 días antes del tribunal era la de seguir la huelga indefinida “así nos toque pedir limosna casa a casa y así haya muertos.”⁵⁷

[240] Mientras tanto los propietarios presionaban con el despido de “18 compañeras con 8 a 20 años de trabajo en la empresa”, buscando la ilegalidad a través del Ministerio de Trabajo, amenazando con el allanamiento de la carpa central por la policía, el F2 y el DAS y demandando penalmente a cinco miembros del Comité de Huelga.

El 14 de abril el ministerio llamó a la constitución del tribunal de arbitramento. El 26 de abril, mientras lo directivos del sindicato atendían una citación del viceministro de Trabajo, Liborio Chica, para dialogar con la empresa, en donde se les confirmó “la posibilidad del arreglo directo sin necesidad del tribunal de arbitramento”, fueron avisados por quienes estaban en las carpas que “la policía había rodeado la fábrica para obligar a los obreros a retirarse de las carpas de la entrada porque el movimiento había sido declarado ilegal”, y lo mismo ocurría en las carpas situadas frente a los almacenes.⁵⁸

Mientras la policía aseguraba seguir órdenes del Ministerio de Trabajo, dos de los funcionarios, Giovanni Mejía, jefe de inspectores laborales, y una doctora Arévalo, quienes llegaron mientras la policía rompía los sellos del ministerio y permitía la entrada de los propietarios y un grupo de 20 personas a su servicio, aseguraron que la policía actuaba por cuenta propia y que en ello nada había tenido que ver el ministerio, “puesto que las trabajadoras aún contaban con algunos días para decidir si aceptaban o no el tribunal de arbitramento”, pero tampoco intentaron impedir el hecho.⁵⁹

Cuando los directivos del sindicato llegaron a la fábrica, el desalojo de la carpa central estaba prácticamente consumado, y viendo que no existían posibilidades de recomponer el movimiento, solicitaron del oficial al mando tiempo para realizar una asamblea antes de levantar la huelga y reingresar a las instalaciones. Francisco Rojas recuerda que los miembros de la junta intentaron aplacar los ánimos de las trabajadoras y les pidieron regresar en calma y sin alboroto a cada una de las secciones. Sus dudas, y probablemente de otros directivos, sobre el desenlace de la huelga se habían hecho

57. *Revolución Socialista* 28 (mar. 8-21 1976): 4.

58. *Alternativa* 80 (may. 1-10 1976): 15.

59. *Alternativa* 80 (may. 1-10 1976): 15.

realidad; en su espíritu ya se empezaban a sentir las consecuencias de una temida derrota.

Para sorpresa de Rojas, la actitud combativa y de dignidad de las trabajadoras guió su entrada a las instalaciones; en un acto incontrolable para los miembros de la junta directiva retomaron sus lugares, entonando desafiadamente *La Internacional*.

Los despidos no se hicieron esperar, empezando por los miembros de la junta directiva; con excepción de su presidente, que fue sometido a un sistemático aislamiento y estigmatización, sin permitirle ingresar a la fábrica aunque se le continuara pagando su salario. Rojas narra como van siendo despedidos obreras y obreros que se acercan a hablarle o que acuden a la sede del sindicato, hasta aislarlo por completo y convertir la sede en un lugar desolado y absolutamente triste. En menos de tres meses la empresa había destruido la labor de varios años de trabajo organizativo-político de las trabajadoras de Vanytex y sus líderes. Así pudo negociar la convención colectiva con un sindicato proclive a sus intereses, el cual había patrocinado desde el inicio de la huelga, aprovechando las dudas y temores de parte de las bases y la actitud de supervisores y personal administrativo.⁶⁰

[241]

En *El Bogotano* se reseña una muestra de ese comportamiento con el despido masivo de trabajadoras —80 a mediados de mayo— por “razones absurdas” como “faltar a la honra del jefe en su ausencia”; además de la permanencia de la fuerza pública en los alrededores: “La empresa se encuentra prácticamente militarizada aun después del regreso a las actividades. Los patronos han sacado un reglamento interno muy especial para aplicar toda clase de atropellos legalizándolos ante la ineficacia de las autoridades laborales que presuntamente deberían estar protegiendo a los empleados.”⁶¹

En el Balance presentado por *Revolución Socialista* se afirmaba que haber logrado mantener 85 días de huelga, sin que esta hubiese sido declarada ilegal por el gobierno, era un triunfo en sí mismo, basado en la combatividad y en la solidaridad recibida; pero se alertaba por las serias dificultades que afrontaba el movimiento: cerca de 100 personas escogidas por la empresa entre los mejores activistas habían sido despedidas, la junta directiva del sindicato estaba sancionada y la empresa estaba convertida en una cárcel “con tiras y policías en su interior.” Pero lo más grave era que la empresa había logrado dividir a las bases y crear un sindicato paralelo, el esqui-

60. Entrevista a Francisco Rojas. Bogotá, septiembre de 2007.

61. *El Bogotano* [Bogotá] 17 may. 1976.

laje hacía presencia. El balance de dicho periódico se refiere también a las contradicciones entre las tendencias de la izquierda (ML) y a la imperiosa necesidad de construir un partido obrero socialista, como un aprendizaje clave. Llamam a la defensa del sindicato para detener los despidos.⁶²

Después de la derrota, la convención

[242]

En asamblea general del 14 de julio de 1976 se aprobó por mayoría la Convención Colectiva de Trabajo entre la empresa Abitbol & Bigio Vanytex, S.A., y el sindicato de trabajadores, con vigencia del 15 de julio de ese año hasta el 31 de diciembre de 1978.⁶³

La convención contempla 27 artículos sobre los siguientes aspectos: 1) cobertura para sindicalizados o no; 2) reconocimiento al sindicato y sus representantes, al igual que a la Unión de Trabajadores de Cundinamarca, Utracun y a la UTC, que habían tomado el lugar del derrotado sindicato que lideró la huelga; 3) respectivos auxilios y permisos sindicales; 4) el artículo 25, con el título “Disposiciones varias” concede el fuero sindical al presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y fiscal, así como a dos miembros de la comisión de reclamos, y se agrega: “Como ha sido política de la empresa, esta no permitirá que en su seno exista discriminación alguna, por razones de sexo, raza, nacionalidad, credo, política, actividad sindical o fe religiosa.”; 5) cláusulas de estabilidad, procedimiento para sanciones, escalafón, salarios, prima extralegal, descanso remunerado; 6) política social en vivienda, auxilios de educación, deportes, médicos, de maternidad, anteojos, funerarios, transporte, alimentación y la creación de un fondo de asistencia social con dirección discrecional del director de personal de la empresa.

El lenguaje de la convención es masculino en una empresa y un sindicato mayoritariamente femeninos. Los cinco negociadores del sindicato, excepto Alba C. de López, eran hombres, al igual que la junta directiva que era masculina. En la convención se reconoce la importancia de la maternidad y se reconoce el conflictivo tema del aborto.⁶⁴

62. *Revolución Socialista* 36 (may. 28 1976): 6-7.

63. “Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la empresa Abitbol & Bigio Vanitex, S.A., y el Sindicato Nacional de la Industria Textil y de las Confecciones de Colombia”. Artículo 14. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Grupo de Archivo Sindical.

64. “Convención Colectiva...”, Artículo 14.

Conclusiones

Un primer asunto que llama la atención en el balance de esta importante huelga radica en que, siendo un movimiento principalmente de mujeres trabajadoras, la dirección del mismo descansó en líderes obreros masculinos, cuya eficacia fue notable en el desempeño de sus tareas, en el ejercicio de la dirección del sindicato y de la huelga.

La explicación de esta paradoja puede encontrarse en el hecho de que el orden masculino como paradigma de la dominación y con primacía simbólica se expresa no solo de arriba hacia abajo, en la verticalidad de la dominación de clase, sino que también tiene su eficacia, sin requerir justificación alguna, dentro de la clase trabajadora. El orden social patriarcal, con su maquinismo simbólico, reproduce la dominación masculina en forma horizontal y vertical; las trabajadoras de Vanytex veían como natural y lógico que sus compañeros ejercieran la dirección del movimiento; y estos asumían su papel como algo que no requería legitimación distinta a la de haber sido elegidos. El peso de la mentalidad campesina de la mayoría de trabajadoras y trabajadores reforzaba el papel del patriarcalismo en su proceso organizativo y reivindicatorio.

[243]

En sus recuerdos, Francisco Rojas presenta una dura autocrítica sobre su actuación, en términos que pueden ser definidos como de caudillismo, que él explica debido a su extracción de clase, a su formación provinciana y a su obsesión por ser dirigente. Lo que se combinaba con un narcisismo “la basura burguesa ideológica”, que se agudiza cuando se llega a la dirección del sindicato por la concentración de poder, “hasta el punto que hubo veces en que proponía de todo y todo se aceptaba, los mismos trabajadores me idolatrizaron”; esto llevó además a ocultar sus dudas, sus limitaciones y miedos frente a las perspectivas del movimiento. No obstante tan valiosa autocrítica, que dice bastante bien de la personalidad de Rojas y el haber narrado ampliamente el papel de las trabajadoras en su crónica, no señala por qué no se promovió el liderazgo femenino.⁶⁵

Otra paradoja, aunque se hicieron esfuerzos para vincular las trabajadoras de Isatex al movimiento y se dio simpatía entre núcleos importantes de ellas, no se insistió, o en todo caso no se logró, su participación huelguística, lo cual le hubiese dado una dimensión mayor a la lucha.

Como siempre, surge en los balances la pregunta no solo sobre la justicia de esta huelga, que para mí era necesaria, por las duras condiciones

65. Rojas 113-114.

[244]

de sobreexplotación y ofensa en que transcurría la vida laboral y social de las trabajadoras de Vanytex —Francisco Rojas recuerda que “los sueldos en ese tiempo (1976) eran bajísimos, el noventa por ciento de los trabajadores devengaba el mínimo (1.470 pesos)” —, “sino también sobre la oportunidad. Para los autores de un balance de la época, “El aire que impregna es que la huelga no se debió hacer.”⁶⁷ De nuestra investigación resaltamos que se dio un proceso intenso y extenso de resistencia, de gérmenes de control obrero, protestas espontáneas con parálisis, paros escalonados, actividad clandestina de preparación y organización de la actividad, control del sindicato al servicio de las trabajadoras y elaboración de un pliego ampliamente discutido y elaborado. A lo que se suma un contexto de luchas obreras, populares y estudiantiles que hacían propicias estas iniciativas. Por ello me aparto de la conclusión del balance mencionado, cuando afirman: “No había, pues, condiciones para desarrollar una lucha política. La huelga de Vanytex y los demás movimientos en esta coyuntura estaban en un callejón sin salida.”⁶⁸

OBRAS CITADAS

I. Fuentes primarias

Entrevistas

Entrevista a Francisco Rojas. Bogotá, agosto y septiembre de 2007.

Documentos

Base de datos de luchas sociales del CINEP. Recuperado de: <http://www.cinep.org.co/basesluchassociales.htm>

“Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la empresa Abitbol & Bigio Vanitex, S.A., y el Sindicato Nacional de la Industria Textil y de las Confecciones de Colombia”. Artículo 14. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Grupo de Archivo Sindical.

“Huelga Carretel Vanytex”, 1976.

Rojas, Francisco. *Memorias sobre el conflicto en Vanytex*. Documento inédito facilitado por el autor. Bogotá, 1980.

66. Rojas 62.

67. “Huelga Carretel Vanytex”, 1976.

68. “Huelga Carretel Vanytex”, 1976, 40.

Periódicos y revistas

Alternativa (1975-1976).

El Bogotano [Bogotá] 1976.

Revolución Socialista (1976).

II. Fuentes secundarias**Libros y artículos**

Arango, Luz Gabriela. "Del paternalismo al terror de mercado. Género, reestructuración y relaciones laborales en la industria textil". *Mujeres, hombres y cambio social*. Bogotá: CES, Universidad Nacional de Colombia, 1998. 193-252.

Arango, Luz Gabriela. "El proletariado femenino entre los años 50 y 70". *Las mujeres en la historia de Colombia*. Vol. 2: *Mujeres y sociedad*. Coord. Magdala Velásquez. Bogotá: Presidencia de la República/ Norma, 1995. 502-527.

Arango, Luz Gabriela. "Modernización, identidad de género y cultura en la industria: El caso de los textiles". *Revista colombiana de psicología* 3 (1994): 117-124.

Arango, Luz Gabriela. *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982*. Medellín: Universidad de Antioquia/ Universidad Externado, 1991.

Archila Neira, Mauricio. *Idas y venidas. Vueltas y revueltas. Protestas sociales en Colombia 1958-1990*. Bogotá: CINEP/ ICANH, 2003.

Archila Neira, Mauricio y Álvaro Delgado Guzmán. *¿Dónde está la clase obrera? Huelgas en Colombia 1946-1990*. Bogotá: CINEP, 1995.

Buenaventura, Nicolás. *Las tomas de fábricas*. Bogotá: Suramérica, 1967.

Bureau International du Travail. *L'industrie textile dans le monde*. Vol. 1. Ginebra: Bureau International du Travail, 1937.

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

Holloway, John. *Cambiar el mundo sin tomar el poder. El significado de la revolución hoy*. Buenos Aires: Universidad Autónoma de Puebla/ Revista Herramienta, 2002.

Jaramillo, Ana María. "Industria, proletariado, mujeres y religión. Mujeres obreras, empresarios e industrias en la primera mitad del siglo xx en Antioquia". *Las mujeres en la historia de Colombia*. Vol. 2: *mujeres y sociedad*. Coord. Magdala Velásquez Toro. Bogotá: Presidencia de la República/ Norma, 1995. 387-423.

[245]

[246]

- López, Rosa Delia. *Hermega: de la crisis a la cooperativa. Experiencia de lucha contada por una trabajadora*. Bogotá: Instituto María Cano/ Dimensión Educativa, 1988.
- Mandel, Ernest. *Control obrero. Consejos obreros. Autogestión*. Buenos Aires: La Ciudad Futura, 1973.
- Montenegro, Santiago. *El arduo tránsito hacia la modernidad: historia de la industria textil colombiana durante la primera mitad del siglo xx*. Bogotá: Universidad Nacional/ Universidad de los Andes, 2002.
- Ospina Vásquez, Luis. *Industria y protección en Colombia, 1810-1930*. Medellín: Oveja Negra, 1974.
- Reyes, Ana Catalina y María Claudia Saavedra. “La masculinización de la fuerza de trabajo fabril en Antioquia”. *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo xx. Formas de asociación y participación sindical*. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2005.
- Silva Colmenares, Julio. “Textiles y confecciones”. *Los verdaderos dueños del país*. Bogotá: Fondo Editorial Suramérica, 1978.
- Steffen, Cristina. *La participación política de la mujer de la clase obrera. Un estudio de caso*. Bogotá: Universidad de los Andes, 1978.
- Thompson, E. P. “Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial”. *Costumbres en común*. Barcelona: Crítica, 1995. 239-293.