

## Crecimiento, crisis y reorganización laboral. Cervecería Cuauhtémoc 1910 – 1940.

Mtra. Isabel Ortega Ridaura  
Universidad de Monterrey

### INTRODUCCIÓN

El crecimiento, expansión y diversificación de la *Cervecería Cuauhtémoc, S.A.* (hoy *Cuauhtémoc-Moctezuma*), constituyen un ejemplo recurrente al explicar el desarrollo industrial de Monterrey: Su expansión vertical hacia la producción de botellas de vidrio, corcholatas (tapón corona), empaques de cartón, etiquetas, etc., que fue clave para su éxito; y su expansión geográfica en torno a la cerveza ocupando las principales plazas del país (hoy sólo comparte el mercado nacional con otra cerveza, la *Modelo*).

Sin embargo, hay otro elemento destacable en el caso de la Cervecería y se refiere a la peculiar relación de tipo paternalista que estableció con sus trabajadores. Dicha relación, junto con un sindicato “blanco” facilitó el manejo y control de la fuerza laboral que le permitió realizar todo tipo de reestructuraciones sin enfrentar apenas oposición alguna.

Desde la Revolución hasta los inicios del desarrollo estabilizador, la Cervecería enfrentó momentos críticos a los cuales respondió, según el caso, con reorganizaciones estructurales y/o laborales. Entre estos momentos destacan la ocupación carrancista de la fábrica de cerveza, la crisis de 1929 y sus efectos y la reestructuración de los negocios en 1936, pasando por las controvertidas negociaciones en torno al Código del Trabajo (que devino en Ley Federal del Trabajo).

El presente trabajo profundiza en esos momentos decisivos en la vida nacional que también lo fueron para la empresa, enfatizando a la vez el aspecto laboral. La visión se presenta siempre desde la óptica de la empresa, basada principalmente en actas del Consejo de Administración y en *Trabajo y Ahorro*,

órgano oficial de la *Sociedad Cooperativa y de Ahorros* (posteriormente *Sociedad Cuauhtémoc y Famosa, SCyF*), agrupación de los trabajadores de la empresa.

## ORIGEN Y DESARROLLO DE LA CERVECERÍA CUAUHTÉMOC

*Cervecería Cuauhtémoc, S.A.* es una de las empresas más antiguas y representativas de Monterrey. Fundada en 1890<sup>1</sup>, es la empresa madre que dio origen a un destacado grupo: *Valores Industriales, S.A* (VISA, hoy conocido como FEMSA).

Desde sus primeros años, las considerables ventas registradas llevaron a rebasar en muy corto tiempo la capacidad instalada. Así, la fábrica vivió sucesivas ampliaciones y mejoras, tanto materiales como tecnológicas, en todos sus departamentos (el de lavado de botellas, el de embotellar, las bodegas de fermentación, etc.).

Hacia 1899, la unión de tres edificios en uno solo, permitió una mejor organización de los procesos situando en un mismo espacio y en cadena, las funciones de lavar botellas, embotellar la cerveza, alambrar, pasteurizar, enviñetar y empacar.

El crecimiento en las primeras décadas del siglo XX se vio frenado por la Revolución Mexicana cuyas negativas consecuencias en la negociación dejaron una profunda huella.

## LA REVOLUCIÓN Y SUS SECUELAS

El movimiento revolucionario que comenzó en 1910, afectó fuertemente a la industria y la economía del país. Monterrey no fue la excepción, aún cuando la lucha armada no se había hecho presente en la

<sup>1</sup> Los fundadores fueron Isaac Garza, Francisco Sada, José A. Muguerza y José María Schnaider, a los que pronto se unió José Calderón. Todos ellos, formaban parte un un grupo mercantil de visible importancia en el noreste mexicano, que había tenido en el intercambio comercial a través del Bravo, uno de los pilares fundamentales para su configuración (Ortega y Cerutti, 2001). Estos comerciantes, como muchos otros, iniciaron el brote industrial de Monterrey al trasladar sus capitales del comercio a la incipiente industria.

ciudad. La incertidumbre política, el desabasto de materias primas nacionales, la interrupción del servicio ferrocarrilero, aunado a la baja en el consumo interno de sus productos, había puesto a la *Cervecería* en una situación económica crítica. Situación que empeoró cuando el 22 de octubre de 1913, el ejército revolucionario hizo su primera incursión a Monterrey, que se encontraba bajo el poder de los huertistas. Entrando por el norte, tomaron las instalaciones de la planta tras un fuerte tiroteo. Dos días después, la llegada de refuerzos de las tropas federales, hizo huir a los carrancistas recuperándose la ciudad y la cervecería.

Al extenderse la contienda por todo el país, la empresa se vio forzada a cerrar agencias, perdiendo la clientela y reduciendo extraordinariamente sus negocios y su producción. 1913 fue el primero de varios años en los que se tuvieron fuertes pérdidas<sup>2</sup>. El Gerente, Don Francisco Sada las adjudicó a “los perjuicios sufridos por causa de la Revolución, como pérdida de cuentas, incendio y robo de cerveza embarcada y de otras mercancías en camino; alza en el tipo de cambio en el extranjero; enorme reducción en ventas; seguros contra riesgos de guerra; aumento en costo de combustible y materiales; extraordinaria limitación de los trabajos en la fábrica; pago de gastos extraordinarios; etc., etc”<sup>3</sup>.

Los carrancistas volvieron a la ciudad en abril de 1914, esta vez para quedarse. A fines de noviembre de ese año, el peligro reinante obligó a casi todos los accionistas de *Cervecería* a trasladarse a Estados Unidos, y desde diciembre, se instalaron en Houston, Texas, en donde permanecieron hasta principios de 1916. Desde ahí, se mantuvieron al tanto de los acontecimientos del país y del negocio.

Una vez establecidos los carrancistas sobrevino la venganza contra esta oligarquía que había dado muestras manifiestas de apoyo al gobierno huertista y al régimen porfirista. El radicalismo del primer gobernador preconstitucionalista Antonio I. Villarreal lo llevó a acciones insospechada como lo fueron

Lugar: Centro de las Artes Unison, Rosales y Luis Donald Colosio, de 9:00 a 20:00 hrs.

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

<sup>2</sup> La administración calculó un saldo negativo de aproximadamente \$255,162.68, cantidad suponían era mayor pero la falta de información imposibilitaba el cálculo de cifras más precisas. [lsun@colson.edu.mx](mailto:lsun@colson.edu.mx)

<sup>3</sup> Cervecería Cuauhtémoc, S.A. (en lo sucesivo C.C.), Acta de Asamblea de Accionistas núm. 44, 6/7/1914.

la expropiación de grandes empresas de la burguesía regiomontana: *Cervecería Cuauhtémoc* y *Cementos Hidalgo*, entre otras<sup>4</sup>.

El 24 de abril de 1914 la fábrica fue tomada por las fuerzas Constitucionalistas, que exigieron a la Compañía -en calidad de préstamo-, la suma de \$500,000.00, y embargaron la existencia de cerveza y demás materiales. Posteriormente, designaron un interventor, quien se hizo cargo de la explotación de la planta de cerveza y hielo, nombrando a su vez un director para los trabajos interiores de la Cervecería.

Los esfuerzos desplegado por los dueños de la Cervecería para llegar a un arreglo con las autoridades para disminuir el monto del préstamo exigido “muy en desproporción con las circunstancias de nuestro negocio y con las cantidades que se impusieron de préstamo a otras negociaciones de Monterrey”, y recuperar la fábrica parecían infructuosos. La Junta Directiva apeló al Gobernador del Estado, al Gral. en Jefe del Ejército, al Subsecretario de Hacienda del nuevo Gobierno y al mismo Gral. Venustiano Carranza, Primer Jefe de los Constitucionalistas sin mayores resultados.

Finalmente la fábrica fue devuelta a sus dueños el 7 de diciembre de 1914, “sin formalidad ni documentación ninguna”, después de haber sido explotada por los carrancistas durante casi ocho meses<sup>5</sup>.

Una vez recuperada la fábrica<sup>6</sup>, fueron necesarios arduos esfuerzos para ponerla de nuevo en funcionamiento, ya que “el Personal de la Compañía, (Jefes de Departamento, empleados y

<sup>4</sup> Flores, 1991:99.

<sup>5</sup> En su informe de 1916, el Gerente relataba las consecuencias de esta intervención: “Como podrá fácilmente imaginarse son enormes los perjuicios que está resintiendo la negociación, tanto por lo que en sí significa el valor de los productos que se venden, como por las consecuencias de la intervención de personas extrañas en un negocio de la naturaleza del nuestro, como es la desorganización de nuestro personal de empleados, aptos y fieles, el cierre de nuestras oficinas, la falta de cobranzas, la pérdida de materiales que teníamos en camino, muchos de los cuales hemos tenido que dejar en Estado Unidos”

C.C., Acta de Asamblea de Accionistas núm. 45, 1/12/1916.

<sup>6</sup> Las pérdidas de 1913, 1914 y 1915 ascendieron a \$1,653,063.54, sin embargo, el capital social de la Cervecería quedó intacto. Esto debido a una revaluación que se hizo del valor de los bienes raíces y máquinas, que pese a la depreciación

operaciones) quedó desorganizado con motivo de la intervención del Gobierno en la fábrica; igualmente hubo necesidad de hacer trabajos extraordinarios para poner en orden los almacenes, la contabilidad, y el servicio y sistema de ventas; cuyos ramos estuvieron abandonados por esta causa y por el estado de guerra de nuestro país”<sup>7</sup>.

El año de 1916, marcó el comienzo de la recuperación, al obtenerse utilidades por \$357,416.29. No obstante, a pesar de haberse establecido por fin el Gobierno Constitucional, la situación económica del país no era buena debido a la falta de producción en la agricultura y la industria. Situación agravada por las restricciones impuestas por Estados Unidos a la exportación de sus productos a nuestro país, dada su entrada a la Guerra Europea.

*Cervecería* puso en práctica diversas estrategias para salir de estas dificultades:

- a) Reorganizó al personal de la fábrica (obreros y empleados de oficina), para eficientar las tareas y eliminar los puestos que no fuesen indispensables. Fueron cesados algunos trabajadores y se reestructuraron las labores de los que permanecieron.
- b) Mejoró la administración, especialmente los sistemas de contabilidad, para poder conocer mensualmente el resultado del Negocio, y poder actuar en consecuencia. (Estos cambios permitieron mantener los inventarios al mínimo indispensable, e incrementar la compra de materias primas y otros insumos conforme aumentara la demanda.)
- c) Solucionó su problema de transporte de mercancías con la compra de carros de ferrocarril.
- d) Perfeccionó su sistema de ventas, ajustándolo a las circunstancias del momento. Y la Gerencia intensificó las labores de cobro a deudores de la época anterior, concediendo descuentos y plazos.

sufrida, habían aumentado su valor en los últimos años. Así, en 1916, las cuentas de la compañía hicieron una especie de “borrón y cuenta nueva” y comenzaron con un capital de \$5,000,000.00, el mismo que tenía antes de iniciar el conflicto revolucionario, en 1909. C.C., Acta de Asamblea de Accionistas núm. 45, 1/12/1916)

<sup>7</sup> C.C., Acta de Asamblea de Accionistas núm. 46, 12/3/1917

e) Por último, reestructuró parte de los adeudos de la Compañía consiguiendo que sus acreedores le dispensaran la mayoría de los intereses.<sup>8</sup>

## LA CREACIÓN DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA Y DE AHORROS

Después de la ocupación carrancista, el personal de la fábrica había quedado muy desorganizado y con un gran sentimiento de desamparo. Hubo un intento fallido entre algunos trabajadores de crear una agrupación. Finalmente, el 30 de marzo de 1918, 24 trabajadores de la *Cervecería Cuauhtémoc* entre ellos Ireneo Tovar y Macario Salas, firmaron el acta constitutiva de la *Sociedad Cooperativa y de Ahorros*<sup>9</sup> cuyo propósito fundamental era la mutua cooperación para el mejor desarrollo y bienestar colectivo.

Concebida como una sociedad mutualista<sup>10</sup>, desde su fundación se planteó “procurar el desarrollo integral del trabajador y mejorar su régimen de vida personal y familiar, en lo económico y en lo social.

Todo ello a través de la superación de su nivel cultural y del fortalecimiento de los valores morales de la familia y de las instituciones, complementados con actividades que permitan fomentar sus aficiones artísticas y deportivas, así como el aprendizaje de oficios diversos”.<sup>11</sup>

El reglamento y la concepción general de la Sociedad se debió a Don Francisco G. Sada, gerente de la Cervecería y algunas declaraciones hacen suponer que formó parte de una política obrera desarrollada para mantener la paz laboral en la empresa.

<sup>8</sup> C.C., Acta de Asamblea de Accionistas núm. 47, 4/4/1918.

<sup>9</sup> Con el paso del tiempo esta organización tomó el nombre de *Sociedad Cuauhtémoc y Famosa* (SCyF), derivado de Cervecería Cuauhtémoc y Fábricas Monterrey, S.A., empresas que originalmente comprendían todo el personal que agrupaba la sociedad. Cervecería Cuauhtémoc, 1990: 42

<sup>10</sup> Actualmente, la administración de la Sociedad está en manos de una Junta Directiva cuyos tres principales miembros (Presidente, Secretario y Tesorero) son electos por los socios cada doce meses; los restantes fungen como Vocales y son designados por las empresas afiliadas.

<sup>11</sup> Cervecería Cuauhtémoc, 1990: 44.

La afiliación a la Sociedad era voluntaria e implicaba de entrada, la obligación de destinar al ahorro una cuota fija (mínimo un 5%) de las percepciones económicas derivadas del trabajo ya fueran obreros o empleados. Poco a poco, al ahorro (y la consecuente posibilidad de acceder a préstamos), se fueron añadiendo otra serie de servicios y beneficios que se anticiparon en su mayoría a los derechos establecidos más tarde en la Ley Federal del Trabajo.

Palacios (2000), al analizar las relaciones laborales en la entidad señala:

En Monterrey, la gran empresa privada goza desde décadas atrás de un ambiente laboral bajo control casi absoluto. *Pero a disonancia del mito de que tal situación es producto de una armonía obrero patronal “natural” de los regiomontanos, sostenemos que fue construida por un fuerte sector empresarial a lo largo de años mediante el uso de dos elementos principales: la coerción y el consenso.*<sup>12</sup>

En el caso aquí estudiado podremos observar que predominó el *consenso*. Los beneficios mencionados, sirvieron como mecanismo de control de la fuerza laboral, -organizada en lo que suele denominarse un sindicato “blanco”<sup>13</sup>-, al brindarles condiciones de excepción sobre todo si se comparan con la situación de otros trabajadores de la época.

En tiempos de inestabilidad durante la posrevolución, uno de los primeros servicios que ofreció la *Sociedad Cooperativa* fue el de proveeduría, que consistía en surtir a los socios de artículos de primera necesidad a precios más bajos que los existentes en el mercado<sup>14</sup>.

## LOS AÑOS VEINTE: EXPANSIÓN E INTEGRACIÓN VERTICAL

Los años veinte serán testigos de un nuevo florecimiento de la *Cuauhtémoc* ligado, más que a la producción de cerveza, al desarrollo de productos complementarios de su proceso productivo. Nos

<sup>12</sup> Palacios, 2002: 182.

<sup>13</sup> Puga (1993: 98) alude a la existencia de sindicatos “blancos” en Monterrey, definiéndolos como aquéllos que son controlados directamente por la jerarquía empresarial y separados de toda participación política, los cuales, por otro lado, reciben importantes beneficios por parte de las empresas y los grupos industriales.

<sup>14</sup> Rojas Sandoval, 1997: 201.

referimos a la instalación de una fábrica de gas ácido carbónico<sup>15</sup> (utilizado para espesar la espuma facilitando el servido de la cerveza de barril), y de departamentos de elaboración de tapón corona (que había suplantado al corcho desde 1903); de cajas de cartón corrugado (que en 1926 sustituyeron al embalaje en cajas de madera), y de una fábrica de malta (en 1928). Algunos de estos departamentos pronto requirieron edificios propios e incluso, posteriormente, se independizaron de la Cervecería.

En 1929, bajo la denominación *Fábricas Monterrey*, se agruparon todas las actividades que no tenían relación directa con la elaboración de cerveza. La nueva sociedad tenía un capital de un millón de pesos siendo su objeto “la fabricación y explotación de cajas y otros artículos semejantes; tapón corona, gas carbónico, y en general cualesquiera otros productos que se relacionen con estos ramos de la Industria”<sup>16</sup>. El 90% de sus acciones quedaron en manos de *Cervecería* que le traspasó los terrenos, edificios, maquinaria, etc. requeridos para sus funcionamiento. En esa década (1929), se adquirió la primera fábrica fuera de Monterrey: la *Cervecería Central* en la Ciudad de México.

Por aquellos tiempos, la economía de la empresa comenzó a recuperarse lo que permitió mejorar la situación de la planta laboral. Se incrementaron los sueldos y comenzaron a otorgarse estímulos a los trabajadores por su desempeño (gratificaciones en Navidad y entrega de casas y terrenos) y por proponer ideas que permitían mejorar las labores<sup>17</sup>.

Se creó un **Plan de Jubilaciones** para los empleados con 15 años de servicio o más, con el cual otorgarían de 25 a 100% del salario según antigüedad<sup>18</sup>. Y en 1929 se establecen las **vacaciones**

<sup>15</sup> Creada en 1919, la *Planta de Fuerza Motriz y Refrigeración*, significó un doble beneficio, pues además del consumo interno (refrigeración de las bodegas y producción de hielo), se vendió el gas ácido carbónico para fabricación de aguas gaseosas y otros usos.

<sup>16</sup> C.C., Acta de Asamblea de Accionistas núm. 63, 15/4/1929.

<sup>17</sup> La empresa adjudica mensualmente premios en efectivo a los operarios que proponen ideas mejorando sus labores. En el semanario *Trabajo y Ahorro* aparecen en la sección titulada *Obreros laboriosos*, aquellos que fueron premiados, mencionándose la mejora propuesta.

<sup>18</sup> PLAN DE JUBILACIONES: I. La compañía en cualquier momento cuando lo juzgue conveniente, después de que una persona ha trabajado con ella quince años, puede determinar que pase a la lista de jubilados.- Se establecen quince años suponiendo que el que ha trabajado ese lapso de tiempo se ha hecho ya acreedor a que la compañía se preocupe por su

**pagadas.** Dependiendo del tiempo trabajado, se concedían desde dos hasta ocho semanas de vacaciones con goce de doble salario<sup>19</sup>. Por último, se desarrollaron actividades en favor del personal, como parte de la política obrera que habían venido desarrollando con excelentes resultados. Entre éstas, remozar el local de la cooperativa, la creación de un comedor para los obreros, la construcción de una tienda de abarrotes y ropa; el arreglo de cuartos para las clases que se imparten, etc. A la vez se hicieron mejoras de tipo recreativo al establecer albercas y baños; dotar al teatro y salón de actos con un equipo de música y mejorar el salón de baile al aire libre poniéndole un piso mejor<sup>20</sup>.

Pero los mayores beneficios se implementaron desde la *Sociedad Cooperativa y de Ahorros*. Su revista semanal *Trabajo y Ahorro*, fundada en junio de 1921 (aún en circulación, lo que la convierte en la segunda revista más antigua de México) permite hacer un seguimiento de estas prestaciones entre las que se encuentran:

**Servicio Médico.** Proporcionaba atención médica para la esposa, la madre, los hijos o los hermanos menores de 14 años, así como para otros familiares que sostuviera el socio a falta de los mencionados<sup>21</sup>.

bienestar.- II. Las causas que pueden motivar esa determinación, pueden ser: a) incapacidad ocasionada por la edad, b) incapacidad ocasionada por enfermedades o accidentes, c) servicios prominentes y prolongados. Y en general cualquiera otras causas a juicio de la compañía. III. La cantidad que se pague por jubilación se entregará mensualmente y se computará tomando el promedio de los emolumentos que se hubieren percibido durante el año anterior a la fecha de la jubilación.- IV. Se aplicará el promedio como sigue: Más de 15 años y menos de 20 de servicio –25% del promedio; Más de 20 años y menos de 25 de servicio –50% del promedio; Más de 25 años y menos de 30 de servicio –75% del promedio y 30 años y más de servicio –100% del promedio. V. Las personas jubiladas no contraerán ningún compromiso con la compañía, es decir, podrán trabajar en los que les parezca o vivir donde gusten. VI. Como aclaración puede agregarse que de esta manera la compañía no se compromete a jubilar a nadie ni renuncia al derecho de retirar de su servicio al que juzgue conveniente en cualquier momento; ni al de ocupar a su personal y remunerarlo por su tiempo y en la forma que le convenga, tal como lo ha venido haciendo hasta hoy.” C.C., Acta del Consejo de Administración, núm. 1215, 5/Junio/1929

<sup>19</sup> Las vacaciones que da Cervecería Cuauhtémoc a sus colaboradores se consideran un gran éxito por dos motivos: porque facilitan una especial oportunidad al trabajador o empleado para alejarse por algunos días de sus labores, y porque se le proporciona también dinero para que pueda aprovechar los días de descanso en distracciones o paseos que le ocasionen gastos. *Trabajo y Ahorro*, núm. 327, 16/noviembre/1929.

<sup>20</sup> C.C., Acta del Consejo de Administración, núm. 1241, 18/Diciembre/1929. AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

<sup>21</sup> Este servicio se dividía en dos categorías, la de primera daba a los socios el derecho a recibir atención médica a domicilio y a horas de consultas en los consultorios; y la de segunda a servicio médico de consulta solamente, en las horas fijadas en los consultorios.

**Seguro de Enfermedad.** Los miembros del Servicio Médico tenían derecho también a un seguro por enfermedad pagando una pequeña suma equivalente al 0.025% del jornal percibido por un operario. Ello le daba derecho a recibir las  $\frac{3}{4}$  partes de su raya durante todo el tiempo que durase enfermo. Además, se hicieron arreglos con varios hospitales para que las esposas de los miembros de la Institución fueran atendidas por maternidad.

Para completar lo anterior había también un seguro de vida para que en caso de defunción del trabajador su familia quedase protegida.

**Guardería.** En 1929 se creó la Casa del Niño, para los hijos de los consocios, una especie de guardería pero también un lugar de esparcimiento para ellos.

**Vivienda.** En 1927 comenzó la urbanización de un gran terreno contiguo a la fábrica que fue asignado para crear una colonia donde se venderían casas y terrenos a los trabajadores a largos plazos y sin intereses. (En 1928 se habitó la primera casa). En esta Colonia que llevó por nombre Cuauhtémoc, se ubicaban también las casas que la empresa obsequiaba como premio a la constancia y al trabajo.

**Educación.** Desde 1911 se creó la Escuela Politécnica que fundó Cervecería para dar instrucción a los obreros y los niños. En 1927 la *Sociedad* inició, con el fin de reforzar la educación no formal, conferencias mensuales sobre diversos tópicos.

En 1928 encontramos referencias a las *Escuelas Internacionales* ubicadas en Nueva York en donde trabajadores estudiaban, por ejemplo, para perito mecánico.<sup>22</sup>

La expansión de la década de los veinte trajo, además de prestaciones laborales, mejoras tecnológicas y administrativas algunas de las cuales permitieron reducir personal. Ciertas actas del Consejo de

Administración aluden a un “Plan de Economías” que desarrolló la empresa suprimiendo puestos

Lugar: Centro de las Artes Unison, Rosales y Luis Donald Colosio, de 9:00 a 20:00 hrs.

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

<sup>22</sup> “Las Escuelas Internacionales, funcionan según un sistema perfecto. La Cervecería paga la mitad del valor total del curso, y el trabajador pagará la otra mitad, la cual se le devolverá, si acaso llega a terminar su enseñanza y recibir su diploma de los Estados Unidos” *Trabajo y Ahorro*, núm. 270, 29/septiembre/1928.

administrativos y reduciendo gastos, principalmente en el ramo de viajeros<sup>23</sup>. También se disminuyó personal gracias a “la adquisición de dos máquinas de contabilidad marca “Eliott Fisher”, las cuales simplifican y perfeccionan la documentación y las cuentas mismas”. Por otro lado, “la instalación de un nuevo sistema de acarreadores y elevadores en la fábrica de tapón corona permitió no sólo economizar espacio y simplificar el manejo sino también el ahorro de personal.<sup>24</sup>

No obstante los mencionados despidos, no hay alusión alguna (en los papeles de la empresa) en esa época a conflictos de tipo laboral. Y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCyA) sólo registra dos demandas de carácter individual (1929 y 1930), una por despido injustificado y otra que no procedió, por muerte durante el trabajo<sup>25</sup>.

Cabe señalar que de la *Sociedad Cooperativa y de Ahorros* nació más tarde un organismo sindical: la Unión de Trabajadores Cuauhtémoc y Famosa (UTCyF), la cual jamás ha interpuesto una demanda contra la empresa<sup>26</sup>.

## EL IMPACTO DE LA GRAN DEPRESIÓN

La mejoría de los negocios no fue muy duradera pues otro factor, esta vez de índole externa, modificaría el panorama. Además de dependencia tecnológica y de abasto de muchas de sus materias primas, *Cervecería* tenía contratados créditos en el extranjero.

Para 1929, eran ya evidentes los problemas por los que pasaba Estados Unidos. El derrumbe económico del vecino país causó estragos en México y sus empresas, incluyendo *Cervecería*. Las

## MESAS REDONDAS

- Impactos laborales del TLCAN industrial y laboral
- Las tareas de la investigación sobre el trabajo

### ADemás:

- Presentaciones de 4 libros recientes sobre el trabajo y la industria en México

<sup>23</sup> El acta menciona que “se estudian otras reducciones de gastos, principalmente en el ramo de viajeros con el mismo objeto de obtener economías, en la inteligencia de que estos se hará sin perjuicio de los servicios necesarios para la buena marcha de nuestros negocios, pues las reducciones aludidas son la consecuencia del sistema de simplificación de trabajos que se ha venido desarrollando poco a poco y debido a que el mayor crédito de nuestros productos en el mercado y la mayor demanda de los mismos en relación con la de los competidores ha reducido en parte el trabajo de nuestro personal vendedor y de otros Departamentos. C.C., Acta del Consejo de Administración, núm. 1148, 21/diciembre/1927.362) 212-50-21

<sup>24</sup> C. C., Actas Consejo de Administración, núm. 1154, 8/febrero/1928 y núm. 1173, 4/julio/1928.

ventas de sus productos bajaron y fue necesario demorar varias de las obras nuevas que se tenía programadas y que no se consideraban *de mucha urgencia*. Aunado a ello, hubo un descenso del valor de la plata respecto al oro, que afectó seriamente los precios de venta, que eran todos en moneda de dicho metal. A la vez, estos metales se depreciaron frente al dólar.<sup>27</sup> Este último hecho, unido a la baja del consumo de cerveza y de las ventas en el extranjero, pronto llevó a la empresa a una situación desesperada, enfrentando serios problemas para cumplir con sus obligaciones crediticias.

En 1932, el dólar tuvo un alza exagerada al aumentar de \$2.50 a \$3.39, estimándose que podía llegar a \$4.00 o tal vez más. Ello aumentó el monto del capital pendiente de pago.

Ese año, fue necesario hipotecar la planta en Monterrey y pedir prestado al *Banco de México* para pagar a su principal acreedor, el *Banco de Montreal*, y convertir a pesos la deuda que tenía. En este escenario, se planteó la primera emisión de obligaciones hipotecarias<sup>28</sup> (1933) como una salida a la escasez de capital del momento.

Una vez más, los industriales salieron fortalecidos de esta experiencia. La escasez de créditos extranjeros motivó la creación de instituciones financieras en el país, siendo *Crédito Industrial de Monterrey* un claro ejemplo. Por su parte, el poco suministro de materias primas (principalmente por la falta de divisas para adquirir las) fortaleció su producción interna, en un creciente proceso de sustitución de importaciones.

- Legislación laboral
- Trabajo y aprendizaje tecnológico
- Educación, capacitación y mercados de trabajo
- Impactos del comercio exterior y condiciones de trabajo
- Nuevas tecnologías y formas de trabajo
- Trabajo, pobreza y exclusión social
- Integración económica y trabajo en América del Norte
- Empresas y empresarios
- Historia del trabajo y de la industria
- Género y trabajo
- Cultura del trabajo

- Impactos laborales del TLCAN industrial y laboral
  - Las tareas de la investigación sobre el trabajo
- ADemás:
- Presentaciones de 4 libros recientes sobre el trabajo y la industria en México
  - Exhibición y venta de libros

<sup>25</sup> Echavarría Reyes, 1999.

<sup>26</sup> Palacios, 2002: 186.

<sup>27</sup> El tipo de cambio del peso se depreció 21.9% frente al dólar. A principios de julio de 1931, las reservas de oro y divisas disminuyeron aún más llegando a 6.1 millones de dólares. Las expectativas de devaluación llevaron a que el sistema bancario sufriera un retiro masivo de fondos por el pánico entre los ahorradores quienes cambiaron su dinero por oro o divisas. Cárdenas, 1994: 31.

<sup>28</sup> Las obligaciones hipotecarias son bonos de deuda que están garantizados con bienes inmuebles. En lugar de obtener un préstamo bancario, los bonos se colocan entre un grupo de particulares a quienes se paga un interés previamente acordado. *Cervecería* emitió bonos por dos millones de pesos a un plazo de 8 años, con intereses del 8% anual, garantizados con los activos de *Cervecería Cuauhtémoc* y *Fábricas Monterrey*.

## EL CÓDIGO DEL TRABAJO

En 1929, el Gobierno Federal presentó un proyecto de Código del Trabajo (que posteriormente devino en lo que hoy conocemos como *Ley Federal del Trabajo*) que fue fuertemente objetado por los industriales del país encabezados por los regiomontanos y de manera especial por los directivos de *Cervecería Cuauhtémoc*.

Puga (1993) señala que:

En términos generales, los empresarios, en tanto clase organizada, solamente se han ocupado de las cuestiones laborales cuando éstas tienen un carácter muy general (reformas a la Ley Federal del Trabajo, aumento de los salarios mínimos, etc.) o cuando un conflicto se desborda y tiende a modificar las reglas del sistema político.<sup>29</sup>

Y ese fue el caso entonces, cuando ante la inclusión de un código obrero en la Constitución y el intento de sacar adelante una *Ley* que garantizaría a los trabajadores de todo el país condiciones mínimas de salario, contratación y organización sindical, los industriales reaccionaron creando la COPARMEX.

La Confederación Patronal de la República Mexicana fue fundada en 1929 a iniciativa del director de *Cervecería Cuauhtémoc*, Don Luis G. Sada, para expresar el desacuerdo patronal frente a la inminente aprobación de la *Ley Federal del Trabajo*<sup>30</sup>.

Entre las palabras dirigidas por G. Sada al Consejo de Administración a este respecto destaca lo siguiente: “Como es sabido ese proyecto de ley contiene prescripciones que han sido objetadas unánimemente por todas las industrias del país, por los hombres de negocios y por casi toda la prensa sensata, pues contiene prescripciones en favor de los obreros y de los sindicatos y en contra de los patrones, muy exageradas y peligrosas, al grado que es opinión casi unánime de que si se pone en vigor

<sup>29</sup> Puga, 1993:56.

<sup>30</sup> En palabras de su fundador, esta Confederación “se fundó con objeto de estudiar los problemas que crean las relaciones entre el patrón y el trabajador, para ilustrar a los patrones sobre todos aquellos asuntos que puedan servirles para lograr el mejoramiento y bienestar de los obreros, buscando el mayor provecho para la economía nacional; armonizar las relaciones de los patrones entre sí y las de estos con los obreros, y además proteger y defender los intereses de los agremiados en esta gran organización” C.C., Acta del Consejo de Administración, núm. 1234, 16/Octubre/1929. [www.coparmex.com.mx](http://www.coparmex.com.mx) (067) 212-50-71  
Por su parte Puga, 1993:79 señala que la COPARMEX surgió como un sindicato de patrones y fue promovida desde sus inicios por los empresarios más conservadores y renuentes a entrar en tratos con el Estado mexicano.

la ley como está proyectada causará la paralización y probablemente la ruina de la industria en general.”<sup>31</sup>

Pero, si la Cervecería pagaba buenos salarios, daba vacaciones a sus trabajadores y otras prestaciones que ni siquiera estaban aún establecidas como obligatorias por parte del Estado, ¿en qué se basaba su oposición a esta Ley?

Consideramos que probablemente la respuesta estriba en la organización sindical, la cual podía resultar perjudicial para el clima de “cooperación” que habían logrado crear y que mantenía a sus trabajadores pacificados y bajo control.

Es de destacar un documento elaborado por un empleado (Macario Salas, uno de los fundadores de la *Sociedad*) y que se publicó en el semanario *Trabajo y Ahorro*, en donde se compara lo indicado en la propuesta de Código del Trabajo y los beneficios que gozan los trabajadores de Cervecería (Ver Anexo 1). La conclusión implícita en dicha comparación es “no podríamos estar mejor”.

Después de múltiples discusiones y sucesivas modificaciones la *Ley Federal del Trabajo* fue aprobada en 1931 no sin fuertes enfrentamientos entre los industriales y el Estado, que se acentuarán a mitad de los treinta con la política cardenista a favor de los obreros.

Pero el conflicto derivado de la *Ley* vio desviada su atención por la fuerte crisis económica que se dejó sentir desde 1930 y de la cual hicimos mención anteriormente. Dicha crisis fue duramente resentida por los trabajadores y la empresa, la cual tuvo la necesidad de desocupar personal por haber visto considerables disminuciones en sus ventas. Como reflejo de esto encontramos en la JLCyA, cinco demandas entre 1931 y 1933, cuatro de éstas por despido injustificado y una por no haber recibido pago de tiempo extra y otras compensaciones<sup>32</sup>.

Lugar: Centro de las Artes Unison, Rosales y Luis Donald Colosio, de 9:00 a 20:00 hrs.

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

Carretera a Hermosillo, km. 54, Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel: (662) 259-53-00, fax: (662) 212-50-21

<sup>31</sup> C.C., Acta del Consejo de Administración, núm. 1228, 29/Agosto/1929. [n.edomex.net](http://n.edomex.net)

<sup>32</sup> Echavarría Reyes, 1999.

Llama la atención que es en ese periodo (1931) cuando se crea en la Sociedad un nuevo servicio, el de Ayuda Legal, el cual facilita “el arreglo, en forma rápida y económica, de los asuntos de carácter legal que se les presenten”<sup>33</sup>.

## RECUPERACIÓN Y MEJORAS SALARIALES

Hacia 1934 comienzan a verse los signos de recuperación de la crisis por lo que a finales de ese año y ante las “últimas disposiciones del gobierno tendentes a mejorar el bienestar de los obreros” el superintendente don Luis G. Sada presentó al Consejo “un estudio que tiene por objeto apoyar y fomentar la unión y la armonía de todo el personal dentro de la sociedad que tienen organizada los empleados y obreros, y a la vez mejorar de algún modo su buen espíritu respecto a esta negociación.- Propone igualmente aumentar paulatinamente los salarios, según lo vayan permitiendo los negocios, puesto que las ganancias actuales no son satisfactorias; y por último, presenta algunas ideas preliminares en el sentido de interesar de alguna manera al mismo personal en el bienestar de la empresa (...ante lo que) se resolvió seguir pendiente del desarrollo de los acontecimientos y del de nuestro negocios, acordándose por de pronto aumentar los jornales más bajos del personal de obreros, quienes por ahora son los más necesitados, distribuyéndoles con la mayor equidad y previo un estudio detenido, la suma de \$5,000 (cinco mil pesos) mensuales, más o menos, desde la última semana del presente año en adelante”<sup>34</sup>.

A principios del año siguiente se acordó conceder una gratificación de fin de año (aguinaldo) a los empleados y obreros de la compañía (3 días de haber para los obreros y una semana para los

- Legislación laboral
- Trabajo, aprendizaje y tecnológico
- Educación, capacitación y mercados de trabajo
- Historia del trabajo y de la industria
- Condiciones de trabajo
- Tecnología y trabajo
- Trabajo, pobreza y exclusión social
- Integración económica y trabajo
- Empresas y empresarios
- Historia del trabajo y de la industria
- Cultura del trabajo
- Frontera norte

- Impactos laborales del TLCAN
- Industrial y cultural
- Las tareas de la investigación sobre el trabajo

### ADemás:

- el trabajo y la industria en México
- Exhibición y venta de libros

Lugar: Centro de las Artes Unison, Rosales y Luis Donaldo Colosio, de 9:00 a 20:00 hrs.

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

<sup>33</sup> *Trabajo y Ahorro*, núm. 432, 21/noviembre/1931. Cabe destacar que quien preside la Comisión legal es el Sr. Licenciado Don Roberto Garza.

<sup>34</sup> C.C., Acta de Consejo de Administración, núm. 1445, 5/Diciembre/1934.

empleados), pues se considera que durante el año el personal cooperó eficazmente en los trabajos de la negociación<sup>35</sup>.

Vemos entonces que en los años de mayor algidez sindical en Monterrey, mientras se desarrollan importantes huelgas en la ciudad como la de *Vidriera* (Ver Palacios, 2002 y Martínez Nava, 1984), *Cervecería Cuauhtémoc* no experimenta conflictos laborales dentro de la empresa. Sin embargo, Palacios hace referencia a un periodo comprendido de 1940 a 1941, donde

se presentan ante la JLCyA 29 demandas con más de 40 trabajadores involucrados, la mayoría por “despido injustificado”. La cercanía de las fechas de demanda (interpuesta entre octubre de 1940 y enero del 42), sugiere que los despidos fueron casi colectivos. Y los expedientes indican que hubo un trasfondo político en estos despidos (entre los que estaban varias mujeres). Tal parece que fue la respuesta de la empresa a una supuesta participación en pláticas “en un local de la CTM” para formar un “nuevo sindicato”. Ninguno de los demandantes fue reinstalado. Varios de ellos alargaron los juicios hasta dos años al solicitar amparo, que tampoco obtuvieron. A partir de 1942, el número de demandas se va reduciendo y esparciendo<sup>36</sup>.

En 1935 se discutió la posibilidad de empezar a pagar el séptimo día de la semana (el día de descanso). Esto debido a que la *Cervecería Central* se vio obligada a pagarlo con motivo de que varias compañías de la ciudad de México sentaron ese precedente, y también que en la ciudad de Monterrey determinados sindicatos están haciendo trabajos encaminados al mismo fin<sup>37</sup>. (Se comenzó a pagar

hasta 1936) y trabajo

## LA REORGANIZACIÓN DE LOS NEGOCIOS

En 1935, el abogado y consejero de la empresa, Manuel Gómez Morín, elaboró junto con el Comité Ejecutivo un esquema de organización de la compañía y sus filiales, así como el procedimiento para su restructuración administrativa y legal.

Lugar: Centro de las Artes Unison, Rosales y Luis Donald Colosio, de 9:00 a 20:00 hrs.

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

<sup>35</sup> C.C., Acta de Consejo de Administración, núm. 1447, 9/Enero/1935.

<sup>36</sup> Palacios, 2002:187.

<sup>37</sup> C.C., Acta de Consejo de Administración, núm. 1464, 16/Agosto/1935.

La reorganización implicó la separación de varias empresas para constituirse como sociedades independientes, lo que permitiría que se administrasen con mayor eficiencia y éxito. Asimismo, se creó una compañía tenedora que se convertiría el centro del recién organizado grupo que tenía como empresa madre a la *Cervecería Cuauhtémoc*.

Lo primero que se hizo fue desagregar las actividades que se agrupaban bajo *Fábricas Monterrey*, dando lugar, en enero de 1936, a *Empaques de Cartón Titán, S.A.*<sup>38</sup>, *Fábricas Monterrey, S.A.*<sup>39</sup> y *Malta, S.A.*<sup>40</sup>. *Cervecería Cuauhtémoc* aportó los edificios donde estas fábricas se ubicaban, los terrenos, maquinaria y otros activos, recibiendo acciones de cada una en proporción a su aportación.

Como parte medular de la reorganización, se constituyó en 1936 una empresa controladora de las actividades de las distintas sociedades que ahora conformaban el grupo. *Cervecería* deja de ser la cabeza de todas las operaciones cediendo esta tarea a *Valores Industriales, S.A. (VISA)*, que por muchos años dio nombre al grupo empresarial originado a partir de la cerveza y su explotación. El cambio realizado fue sólo estructural ya que *Cervecería Cuauhtémoc* adquirió casi la totalidad de las acciones dicha Sociedad.

Esta reorganización no parece haber tenido mayor impacto en lo laboral salvo por el hecho de que en agosto de 1936 el Consejo de Administración decidió dar participación de las utilidades a empleados superiores<sup>41</sup>.

- Legislación laboral
- Trabajo y aprendizaje tecnológico
- Educación, capacitación y mercados de trabajo
- Impactos laborales del TLCAN
- Impactos laborales del TLCAN industrial y laboral
- Las tareas de la investigación sobre el trabajo
- Además:
- Presentaciones de 4 libros recientes sobre el trabajo y la industria en México
- Exhibición y venta de libros
- Género y trabajo
- Cultura del trabajo

#### MESAS REDONDAS

- Impactos laborales del TLCAN
- Impactos laborales del TLCAN industrial y laboral
- Las tareas de la investigación sobre el trabajo
- Además:
- Presentaciones de 4 libros recientes sobre el trabajo y la industria en México
- Exhibición y venta de libros

<sup>38</sup> Constituido con un capital de \$750,000.00, su objeto era la fabricación, explotación y venta de cartón, de cajas de empaque de todas clases y de todos los artículos que con dichos objetos puedan estar relacionados.

<sup>39</sup> Tomando el nombre de la antigua fábrica, se organizó esta compañía para la fabricación, explotación y venta de corcholatas, tapas para frascos o botellas y toda clase de artículos de metal laminado o de otro material; asimismo, para la compraventa y explotación de gas carbónico. Capital: \$750,000.00

<sup>40</sup> La antigua *Fábricas Monterrey* cambió su denominación por el de *Malta, S.A.*, dedicándose a la elaboración de esta materia prima.

<sup>41</sup> Cinco altos empleados reciben participaciones de uno al millar excepto uno que recibe uno y medio al millar. C.C., Acta de Consejo de Administración, núm. 1491, 25/Agosto/1936. [colson@colson.edu.mx](mailto:colson@colson.edu.mx)

Los años restantes del periodo en estudio (que abarca hasta 1940), las relaciones obrero-patronales serán cordiales mostrando la empresa una creciente preocupación por el bienestar de sus trabajadores. Así, en 1938, “considerando que el costo de la vida ha venido aumentando en forma importante y tomando en cuenta que nuestras relaciones con el personal siguen siendo muy cordiales, se acordó que a partir del día 1 de Enero próximo se haga un aumento en los salarios... También se acordó hacer algunos cambios de carácter social, principalmente el que se refiere a cambiar la base de jornada diaria que actualmente se usa para pagar a los obreros por la de semana de 48 horas. En virtud de esta reforma, aunque el obrero falte uno o varios días a su trabajo, si su falta es por causa justificada, se le liquidará la semana completa<sup>42</sup>.”

Desde entonces, se buscó aumentar los salarios cada año, en la medida de las posibilidades de la negociación.

## A MANERA DE CONCLUSIÓN

Desde su fundación, pero particularmente después de la Revolución Mexicana, la *Cervecería Cuauhtémoc* (y posteriormente el grupo derivado de ésta) logró establecer una muy peculiar relación con sus trabajadores, relación que podríamos calificar de paternalista.

La *Sociedad Cooperativa y de Ahorros* (posteriormente *Sociedad Cuauhtémoc y Famosa*) fue un importante mecanismo de mediación y de cooperación con la empresa pues en ésta participaban tanto obreros y empleados como patrones. Esta Sociedad muy pronto rebasó lo laboral para influir en todos los ámbitos de la vida del trabajador (educación, esparcimiento, convivencia familiar, etc.) y crear el *consenso* del mismo frente a las decisiones y acciones de la empresa.

Lugar: Centro de las Artes Unison, Rosales y Luis Donaldo Colosio, de 9:00 a 20:00 hrs.

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

<sup>42</sup> Los salarios fueron aumentados en la siguiente proporción: a los obreros que ganan de \$2.75 a \$3.75 diarios, el 12%; a los obreros que gana de \$4 a \$5.50, el 10% y los que ganen de 5.75 en adelante 7%. C.C., Acta de Consejo de Administración, núm. 1533, 15/Diciembre/1938.

A lo anterior hay que sumar la existencia de una organización sindical “blanca” donde los intereses defendidos son los de los patrones, y donde prácticamente no hay lugar para la afiliación a otro sindicato que no sea el establecido.

Por último, los beneficios y prestaciones de diversa índole de que gozaba el trabajador y que se adelantaron con mucho a las obligaciones establecidas por Ley (como el Seguro Social, INFONAVIT, vacaciones) en la reglamentación referida al trabajo, permitieron crear un clima de lealtad que favoreció el control de la fuerza laboral (por convencimiento) y por tanto la casi nula aparición de conflictos.

### Bibliografía

- Cárdenas, Enrique (1994): *La hacienda pública y la política económica 1929 -1958*. México: FCE- El Colegio de México, Fideicomiso Historia de las Américas, Serie Hacienda.
- Cervecería Cuauhtémoc, S.A. (1990): *Cien años son un buen principio*. Edición por el centenario.
- Cerutti, Mario (Comp)(1993): *México en los años 20. Procesos Políticos y Reconstrucción Económica*. México, Claves Latinoamericanas / Universidad Autónoma de Nuevo León.
- e Isabel Ortega Ridaura (1997), “Monterrey. Industrialists and Industrialization”, en *Encyclopedia of Mexico. History, Society & Culture*, Chicago, Fitzroy Dearborn Publishers.
- Echavarría Reyes, Luz María (1999): *Trabajadores y Empresarios. Catálogo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje 1923 – 1937*. Serie: Catálogos Monterrey, N.L., AGENL.
- Flores Torres, Óscar (1991): *Burguesía, militares y movimiento obrero en Monterrey, 1909 – 1923*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Martínez Nava, Juan M. (1984): *Conflicto estado empresarios en los gobiernos de Cárdenas, López Mateos y Echeverría*. México: Nueva Imagen.
- Ortega Ridaura, Isabel (2002a): “Cervecería Cuauhtémoc. Expansión y financiamiento (1890-1982).” En Revista *Entorno Económico*, Vol. XL, núm. 236, enero – febrero de 2002, Centro de Investigaciones Económicas, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- (2002b): “Cervecería Cuauhtémoc: Crecimiento y consolidación de una empresa cervecera.” *Equilibrio Económico*, Vol. III, número 13, abril de 2002, pp. 161 – 180.

--- (2002c): "Respuesta empresarial ante situaciones críticas: *Cervecería Cuauhtémoc*, de la Revolución a la crisis del '82." En *Memoria del Tercer Foro de Investigación UDEM 2002*, Monterrey, 17 de octubre.

--- y Mario Cerutti (2001): "Historia económico-empresarial de Cervecería Cuauhtémoc. Del porfiriato al siglo XXI", mimeo.

Palacios Hernández, Lylia (2002): "Flexibilidad contractual en la gran industria de Monterrey: acercamiento al pasado y presente de una relación desigual." *Equilibrio Económico*, Vol. III, número 13, abril de 2002, pp. 181 – 210.

Puga, Cristina (1993): *México: empresarios y poder*. UNAM, Fac. de Ciencias Políticas / Miguel Ángel Porrúa, México.

Rojas Sandoval, Javier (1997): *Fábricas pioneras de la industria en Nuevo León*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.

- [www.femsa.com](http://www.femsa.com)

#### FUENTES

- Cervecería Cuauhtémoc: Actas de la Asamblea de Accionistas, 1890 a 1997.
- Cervecería Cuauhtémoc: Actas del Consejo de Administración, 1927 a 1986.

#### MESAS DE TRABAJO

- Legislación laboral
- Sindicalismo y movimiento obrero
- Trabajo y aprendizaje tecnológico
- Educación, capacitación y mercados de trabajo
- Migración y trabajo
- Mercado de trabajo, salarios y condiciones de trabajo
- Nuevas tecnologías y formas emergentes de trabajo
- Trabajo, pobreza y exclusión social
- Integración económica y trabajo en América del Norte
- Empresas y empresarios
- Historia del trabajo y de la industria
- Género y trabajo
- Cultura del trabajo
- Frontera norte

#### MESAS REDONDAS

- Impactos laborales del TLCAN
- Las maquiladoras, su viabilidad como modelo industrial y laboral
- Las tareas de la investigación sobre el trabajo
- Reforma a la legislación laboral

#### ADemás:

- Presentaciones de 4 libros recientes sobre el trabajo y la industria en México
- Exhibición y venta de libros

DEL 9 AL 11  
DE ABRIL  
DE 2003

Con el apoyo de la  
Secretaría del Trabajo



Lugar: Centro de las Artes Unison, Rosales y Luis Donaldo Colosio, de 9:00 a 20:00 hrs.

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

Mayores informes: Obregón #54, Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel: (662) 259-53-00, fax: (662) 212-50-21

[www.colson.edu.mx](http://www.colson.edu.mx) / [colson@colson.edu.mx](mailto:colson@colson.edu.mx)



## ANEXO 1

Comparación entre el proyecto del Código Federal del Trabajo y los beneficios a los trabajadores de la Sociedad

### CÓDIGO

### CERVECERÍA

<p>1. Sobre TRABAJADORES EXTRANJEROS: Autoriza el 25 por ciento</p>	<p>No llegamos al 1 por ciento</p>
<p>2.- Sobre VACACIONES prescribe por: Años de servicio      VACACIONES 1                              4 días 5                              12 días 10                             12 días 15                             “ “ 20                             “ “ 25                             “ “ 30                             “ “ 35                             “ “ CON JORNAL SENCILLO Ordena deducir del periodo de vacaciones determinadas faltas de asistencia</p>	<p>VACACIONES 1                              semana 2                              semanas 3                              semanas 4                              semanas 5                              semanas 6                              semanas 7                              semanas 8                              semanas y así sucesivamente 1 semana por cada 5 años de trabajo acumulado CON JORNAL DOBLE A LA MAYORÍA Nos conceden las vacaciones íntegras sin tomar en cuenta faltas de asistencia</p>
<p>3.- Sobre ACCIDENTES dice: Que las Empresas deben adoptar medidas para prevenir accidentes y disponer de medicinas y útiles para los primeros auxilios</p>	<p>Desde hace varios años contamos con un Departamento llamado de BIENESTAR que se dedica a ese objeto con todos los útiles necesarios.</p>
<p>4.- Sobre HABITACIONES: Obliga a los patrones a invertir dinero en construir casas para que vivan sus obreros PAGANDO RENTA.</p>	<p>Algunos de nosotros ya hemos podido adquirir habitaciones propias. Un buen número de nosotros tenemos casa obsequiada por la Cervecería. Contamos con una Colonia en la cual podemos adquirir casas en propiedad con facilidad y economía.</p>
<p>5.- Sobre CENTROS RECREATIVOS: Ordena a las Empresas que únicamente cuando el centro de trabajo esté a una distancia de 5 kilómetros de la población, deben reservar un espacio de terreno para centros recreativos de sus obreros.</p>	<p>No obstante que estamos dentro de la población contamos con: Un campo para Base-Ball, Foot-Ball y Pista y Campos: Tres para Tennis, uno de Basket-Ball y uno para Volley-Ball. Amplios salones de Bibliotecas y Billares, para representaciones teatrales y reuniones sociales. Un local para clases especiales que nos dan a los obreros seis competentes Profesores. Un local para Centro Infantil cuyo objeto es atender a nuestros hijos en horas de trabajo.</p>
<p>6.- Sobre COMISIONES MIXTAS DE PATRONES Y OBREROS Las establece</p>	<p>Colaboramos en ellas desde hace años con amplias atribuciones, entre ellas la de premiar con dinero mensualmente a los compañeros que presenten iniciativas benéficas.</p>

<p>7.- Sobre SEGUROS SOCIALES No los establece.</p>	<p>Tenemos Seguro para casos de enfermedad de cualquier índole que sea. Tenemos Seguro de Vida. Contamos con un Servicio Médico para nosotros y nuestras familias.</p>
<p>8.- OTROS BENEFICIOS QUE NO ESTABLECE</p>	<p>Se nos hacen descuentos en boticas y servicio de funerales. Nos costean cursos de especialidades en nuestro ramo con las mejores escuelas de Estados Unidos. JUBILACIONES</p>

Fuente: *Trabajo y Ahorro*, núm. 322, 12 de octubre de 1929, pp. 14-15. Autor: Macario Salas

# CUARTO CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

## MESAS DE TRABAJO

- Legislación laboral
- Sindicalismo y movimiento obrero
- Trabajo y aprendizaje tecnológico
- Educación, capacitación y mercados de trabajo
- Migración y trabajo
- Mercado de trabajo, salarios y condiciones de trabajo
- Nuevas tecnologías y formas emergentes de trabajo
- Trabajo, pobreza y exclusión social
- Integración económica y trabajo en América del Norte
- Empresas y empresarios
- Historia del trabajo y de la industria
- Género y trabajo
- Cultura del trabajo
- Frontera norte

DEL 9 AL 11  
DE ABRIL  
DE 2003

## MESAS REDONDAS

- Impactos laborales del TLCAN
- Las maquiladoras, su viabilidad como modelo industrial y laboral
- Las tareas de la investigación sobre el trabajo
- Reforma a la legislación laboral

### ADEMÁS:

- Presentaciones de 4 libros recientes sobre el trabajo y la industria en México
- Exhibición y venta de libros

Con el apoyo de la  
Secretaría del Trabajo



**Lugar:** Centro de las Artes Unison, Rosales y Luis Donaldo Colosio, de 9:00 a 20:00 hrs.

**Costo de inscripción:** asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

**Mayores informes:** Obregón #54, Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel: (662) 259-53-00, fax: (662) 212-50-21

[www.colson.edu.mx](http://www.colson.edu.mx) / [colson@colson.edu.mx](mailto:colson@colson.edu.mx)