

Culturas del trabajo y construcción de hegemonía empresarial. Demandas laborales contra Cervecería Cuauhtémoc, Monterrey 1936-1941

Lylia Isabel Palacios
Facultad de Economía, UANL

Presentación.

El presente trabajo, tiene que ver más con reflexiones en proceso que con afirmaciones acabadas acerca de la conformación de una *cultura del trabajo regiomontana*¹, la cual, vendría a ser la suma de múltiples esfuerzos pro-empresariales, entre los cuales destaca por su antigüedad y trascendencia, el aporte gerencial de la Cervecería Cuauhtémoc, S. A. (en adelante Cervecería).

Repetir o transcribir la infinidad de argumentos y documentos que reiteran que los valores que divulga esa cultura, tales como laboriosidad, colaboración, lealtad, ahorro, etc., se desprenden de una especie de *idiosincrasia regional*, es tarea tautológica.² Consideramos que es en el terreno del quiebre del comportamiento esperado, en el alto contraste, donde podemos atisbar el arraigo del tal cultura, pero a su vez, su relatividad como patrón único de conducta.

En el presente trabajo queremos acercarnos, más que a la acción del obrero-vanguardia, a la del obrero masa y reconocer los *mecanismos de gratificación y castigo* empresarial que subyacen en el proceso de construcción de *culturas del trabajo* y que son adoptadas por el sector subalterno como una respuesta de “sentido común”. La reconstrucción la hemos iniciado, en un primer acercamiento, *escuchando* a los actores (trabajadores y empresarios) en los tribunales de la Junta de Conciliación y Arbitraje, uno de los espacios institucionales que reconoce jurídicamente la relación contradictoria de los dos actores principales del proceso productivo. Juan Luis Sariego, alguna vez habló de esto.

Nuestro estudio de caso se ubica entre 1936 y 1941, tiempo en que la Cervecería tuvo 52 demandas, el mayor número de demandas laborales de toda su historia: 12 por enfermedad o muerte y 40 alegando

¹ Este trabajo constituirá la parte histórica de una investigación más amplia, encaminada a convertirse en tesis doctoral.

² La llamada nueva cultura laboral que se difunde nacionalmente, tiene influencia del modelo de relaciones laborales que comenzó a desarrollarse en Monterrey desde los años 20 del siglo pasado. Algunos dirigentes sindicales, particularmente aquellos de larga trayectoria en los sindicatos conocidos como “blancos”, se sienten tan familiarizados con el “nuevo” discurso de colaboración y participación que con cierto aire ufano indican que para ellos “no tiene nada de nueva” porque así han trabajado siempre. Lo que no se menciona es que tal situación no es producto de una armonía obrero patronal “natural” de los regiomontanos, sino que fue construida por un fuerte sector empresarial a lo largo de años a través de estrategias para *disciplinar* el trabajo (Palacios 2002)

despido injustificado.³ La fuente de investigación primaria fueron los expedientes de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, archivados en el AGENL⁴, así como la revista *Trabajo y Ahorro*, de la Sociedad Cuauhtémoc y Famosa (en adelante: SCyF).

Iniciamos con una breve exposición de propuestas conceptuales alrededor de las culturas del trabajo. Segundo, presentación de elementos considerados como cimentadores de una cultura del trabajo con dirección empresarial en la gran industria regiomontana. Por último, el contexto y desarrollo de las demandas laborales del periodo estudiado.

I. Trabajo y culturas del trabajo

Aunque la riqueza de los archivos y documentación revisada contiene información valiosa en sí misma, es importante tratar de aprehender esta historia en marcos más amplios que la mera descripción, acorde al objetivo de reconocer no sólo la existencia y predominio de un tipo de relación obrero patronal al interior de la fábrica, sino tratar de encontrar la extensión y asimilación valorativa de tal relación en otros espacios sociales, familiares e incluso políticos, de los mismos actores de la producción. En tal sentido es que hablamos de *culturas del trabajo*, definidas por Palenzuela (1995:13) como

Conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado.

Ahora bien, referirse a culturas y no a cultura, nos remite a necesariamente a un contexto social que con mayor frecuencia se va dejando en un plano secundario de análisis, es decir, el de una sociedad desigual, clasista. Por lo tanto, y para situarnos más concretamente, la hegemonía de una clase sobre otras en una sociedad capitalista tiene una de sus manifestaciones en la preponderancia de una cultura del trabajo sobre otras. Al respecto Paolo Ceri (Palenzuela 1995: 20) diferencia dos culturas del trabajo: “la de los trabajadores y la de los empresarios. La primera estaría basada sobre una imagen profesional

³ A lo largo de su existencia en Monterrey, la Cervecería no ha vivido una huelga, ni el sindicato ha interpuesto demanda alguna en su contra. Entre 1928 (año de la primer demanda registrada) y 1969 (año de la última), la empresa enfrentó 75 demandas, todas de carácter individual y las hemos ordenado en tres periodos: a) 1928-35, ocho demandas; b) **1936-41, 52 demandas**; y c) 1942-69, 15 demandas. ⁵⁴ Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel: (862) 258-53-00, fax: (862) 212-50-21

⁴ Nota aclaratoria: todos los expedientes revisados se encuentran en estos archivos y al citarlos en este trabajo estamos indicando caja/expediente/año.

y socializada del trabajo productivo. Mientras que la segunda se fundamenta sobre la eficiencia como medida de la racionalidad empresarial y organizativa.”

Al igual que todo concepto social, la ideología dominante acerca del trabajo ha sufrido transformaciones, pasando, por ejemplo, en acepciones religiosas por significados polarizados: del *castigo divino* con el cristianismo, a la *escalera al cielo* del calvinismo, pero fue con la doctrina del liberalismo económico que adquirió su secularización y encumbramiento definitivo. Su ideología del trabajo se sostuvo en dos principios racionalistas: “la libertad individual (entre quienes poseen la fuerza de trabajo y quienes la necesitan para hacer producir al capital) y de la relación contractual que entre ellos se establece en el mercado de trabajo.” (Palenzuela 1995: 8) De este reconocimiento mutuo se desprende a su vez, otro supuesto ideológico y que es el de la equivalencia entre retribución (salario) de la fuerza de trabajo y el valor creado en el proceso productivo (lo que dejaría a la relación de explotación del trabajo solamente en mentes oscuras). A partir de estas premisas –siguiendo a Palenzuela- se erige el discurso de la *complementariedad entre los factores de la producción*, tan allegado al corporativismo, y desde allí se arriba cómodamente a la comparación entre empresa y familia por aquello de la *comunidad de intereses*.

Las instituciones contribuyen a socializar esta concepción: la familia, la escuela, etc., internalizan los valores respectivos que aseguren la integración social. Sobre el caso particular de la institución escolar, la fundación en 1911 de la Escuela Politécnica por parte de la Cervecería, nos recuerda lo que Gramsci sostiene respecto a las escuelas profesionales (Betti: 1981: 96):

...es decir la preocupadas por satisfacer intereses prácticos inmediatos, predominan sobre la escuela formativa y desinteresada de lo inmediato. El aspecto más paradójico es que esta escuela aparece –y se habla de ella- como la solución democrática, cuando en realidad está destinada a perpetuar las diferencias sociales.⁵

La escuela fue creada con el objeto de calificar mano de obra local para resolver la necesidad de traer técnicos extranjeros. (Se impartían cursos de enseñanza primaria, artes, oficios, preparatoria y comercio. Asimismo, se capacitaba a los obreros en conocimientos de eléctrica, fermentación, física y química.)

1.1. La necesaria legitimación

⁵ Gramsci, no ignora que la educación contribuye al llamado “ascenso social” y que incluso el fenómeno en cuestión da la apariencia de democracia, pero asevera que “el carácter democrático no puede significar que el obrero manual tenga oportunidad de adquirir una cualificación, sino que todo ciudadano, pueda llegar a ser gobernante, y que la sociedad le facilite, aunque sólo sea en abstracto, las condiciones generales para llegar a serlo (Betti, 1981:97)

Pese a (o tal vez por) los esfuerzos de todo tipo de las instituciones predominantes por mantener una estabilidad social, el conflicto existe. En la relación laboral, el conflicto existe por la razón de que no es solamente una relación de intercambio es, sobre todo, una relación social entre dos tipos de personas – o clases- que tienen intereses distintos y, con frecuencia, contrapuestos, en el proceso productivo (Gintis, 1983:158). Y para reconocer esta relación social en el mundo del trabajo, Gintis retoma la diferenciación marxiana entre *fuerza de trabajo* y *trabajo*. La primera como una mercancía que se intercambia en el mercado, y el segundo como "el proceso activo, concreto, vivo, que lleva a cabo el trabajador."

Desde esta perspectiva, Gintis contrapone dos concepciones acerca del trabajo: "entre el trabajo como objeto de beneficio y de dominación y el trabajo como sujeto de autorrealización". En este contexto la empresa sería "la institución que *media* en esta contradicción a favor del beneficio, y que *reproduce*, cuando es posible, las formas de conciencia y las relaciones sociales sobre las que se basa la integridad del capital" (ibid: 191) Al respecto, M. Burawoy habla, de la "fabricación/construcción del consentimiento en los propios lugares de trabajo", de la cual puede resultar hasta la "colaboración entusiasta de los trabajadores/as en su propia explotación, aumentando la producción o la intensidad del trabajo, incluso en ausencia de toda acción coercitiva por parte del capital." (Palenzuela 1995: 11)

Con lo arriba expuesto esperamos poder introducirnos al estudio de una fase primaria de lo que podría ser una *cultura del trabajo regiomontana*. Con lo cual nos estamos refiriendo a aquella que elaborada y divulgada bajo una dirección empresarial, logró asentarse en un amplio sector fabril, mismo que, por el tipo de gran industria y por el liderazgo político-económico del núcleo empresarial dirigente, logró internalizarse hasta confundirse con una llamada *idiosincrasia regional*.

Una hipótesis a trabajar (que no agotamos en este documento) es que una de las "virtudes" que le ha dado resistencia y asimilación regional a esa cultura laboral regiomontana, es precisamente la hibridación entre los aspectos nucleares de la cultura del trabajo de los empresarios: eficiencia, racionalidad y organización, con uno de los elementos de la cultura desde la óptica de los trabajadores, la de la imagen y orgullo profesional:

El *savoir faire*, el dominio del oficio se interpreta como un bien cultural cuyo mantenimiento y reproducción interesa tanto a los trabajadores como a los patrones, especialmente en el caso de que la tradición se identifique con la existencia de una o varias empresas que den lugar a lo que algunos etnólogos llaman propiamente "la cultura de empresa". Por extensión, cuando se produce una cierta concentración espacial de estos oficios, junto a una prolongada tradición productiva, se relacionan estas "culturas de trabajo" con la localidad que las acoge, convirtiéndose en un marcador de 'identidad local' (Palenzuela 1995: 18)

II. Los cimientos de la cultura del trabajo en la Cervecería Cuauhtémoc

*“Tal vez el mejor elogio que se puede hacer de don Luis [G. Sada],
cabe en esta palabra de alcances insospechados: trabajador”⁶*

El año de 1936 representa, por múltiples acontecimientos de carácter local y nacional⁷, un año clave en la consolidación de la política laboral en Monterrey, encabezada por un fuerte núcleo de empresarios locales y sindicatos afines. Parte de esta política fue emprender la tarea de *sanear y disciplinar el trabajo* mediante diversas estrategias (Palacios 2002). En la Cervecería esta actividad se concentró entre 1936 y 1941.


Pero 1936 es la cristalización e instrumentación de una política laboral de la cual ya se habían definido con anterioridad sus puntales principales. Para este tiempo, la Cervecería ya se había convertido localmente, en el paradigma empresarial de relaciones obrero patronales a emular: inexistencia de conflictos colectivos, con una organización sindical basada en la colaboración y lealtad, así como la libre administración del proceso productivo. ¿cómo se arribó a esto?

MESAS DE TRABAJO

La Sociedad Cuauhtémoc y Famosa⁸: 1918. Formalmente fue creada con el objeto de institucionalizar el ahorro cooperativo que generaran rendimientos individuales así como crear fondos para seguros de vida, compra de vivienda, servicios médicos familiares, seguro de enfermedad del trabajador y provisión de víveres. La organización tuvo la suerte de combinar exitosamente las ventajas del cooperativismo con los valores liberales de la superación individual y el ascenso social. La promoción y apoyo directos de la empresa⁹ nunca fueron como una mera colaboración externa a una “entusiasta idea”, era una apuesta común y así quedó claro para todos:

• Cultura del trabajo

MESAS REDONDAS

- Impactos laborales del TLCAN
 - Los temas de la investigación sobre el trabajo
 - El fortalecimiento de la investigación sobre el trabajo
 - El fortalecimiento de la investigación sobre el trabajo
- 

⁶ *Trabajo y Ahorro*, 1287, Septiembre 4 de 1948.

⁷ En la primera mitad del año: estallaron 44 huelgas, destacando la de Vidriera Monterrey, se constituye la Alianza Cívica Nacionalista, se fundan la CTM y la Federación de Sindicatos Independientes de N.L.

⁸ Originalmente se llamó Sociedad Cooperativa de Ahorros e Inversiones para los Empleados y Operarios de la Cervecería Cuauhtémoc, S. A.; después se nombró Sociedad Cooperativa para el Personal de la..., y finalmente Sociedad Cuauhtémoc y Famosa, SCyF. *Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00*

⁹ La empresa proporcionó el local (aledaño a la fábrica), un almacén para mercancías y “crédito razonable”. El dinero que ahorran los socios ingresaban a la tesorería de la Empresa y ésta entregaba un interés anual tabulado. (Durante un breve lapso -mayo y agosto de 1934- la SCyF promocionó al Banco Popular de Edificación y Ahorros, S.A., como “nuestro

Cuahtémoc y Famosa nació en el seno de la empresa -y la empresa somos todos...La Sociedad y sus miembros compartimos la suerte y el devenir de la empresa, porque la interacción lógica nos compromete y nos integra. (TyA, 2419, 19 de junio de 1971: 50 aniversario de la revista)

La reunión en una misma asociación tanto de obreros, empleados y gerentes, era congruente con la idea de que independientemente de jerarquías, todos eran trabajadores, afirmando su función ideológica como igualador social. A su vez, fortalecía una cultura de colaboración y no antagonismo, más aún, cuando los beneficios que podían obtener los socios empleados y obreros de planta¹⁰, rebasaban el nivel de prestaciones económicas y sociales reglamentados entonces para la región y el país (favoreciendo a la construcción del consentimiento en los propios lugares de trabajo de que habla Burawoy). Pero, a la vez, la convivencia con empleados y gerentes ayudaba a inhibir la manifestación de inconformidades o intentonas de organización gremial. Así, la presencia de la gerencia en la definición y conducción de la SCyF se tornó omnipresente.

Los estatutos establecían el mecanismo para elegir la mesa directiva, integrada por tres titulares y tres vocales: la asamblea de la Sociedad elige a los tres primeros de entre una lista de candidatos que previamente revisó y aprobó la empresa, y los vocales son designados directamente por ésta. La renovación de la directiva era semestral¹¹, y bajo este acontecimiento se celebraba la única asamblea de la Sociedad.

Los vocales eran siempre empleados de alto rango (jefes de personal, de departamento, mayordomos, etc.) y creemos que este sólo hecho le aseguraba a la empresa, que la vida de la sociedad transcurriera sin que se violentara una de sus normas estatuidas: “queda estrictamente (sic) prohibido a los socios tratar en la sociedad sobre las relaciones entre el capital y el trabajo [y] de toda clase de asuntos ajenos a la misma”. Esta preocupación por mantener a la Sociedad en un cauce controlable, llevó a la empresa a ratificar ininterrumpidamente como vocales a dos gerentes durante más de 30 años.¹²

banco”, lo interesante del caso es que este banco había sido creado por la gerencia de Fundidora Monterrey con propósitos similares y bien vale la pena indagar más sobre la interconexión empresarial en la promoción de ahorros cooperativos).

¹⁰ Esta era la disposición, sin embargo, podía admitirse a trabajadores eventuales por meses (242/6/1941). Esta situación generaba confusión en el trabajador eventual sobre su estatuto laboral, más aun por el manejo discrecional de la gerencia en la ocupación del personal y en la asignación de puesto y categoría.

¹¹ Lo efímero del periodo no ayudó tanto a fomentar la mayor participación de trabajadores en la dirección, como a formar una elite que se reciclaba por años en diferentes puestos. Un ejemplo: el fundador Macario Salas, fue seis veces Presidente, cuatro veces Tesorero y dos veces Vocal (Fuente: *Trabajo y Ahorro*, 895, nov. 8 de 1940, p. 15)

¹² Fue el caso del Jefe de Personal, Rafael Páez y el Mayordomo General, Daniel Martínez Mugerza, quienes formaron parte de la dirección de la sociedad desde su fundación en 1918, hasta iniciar la década de los cincuenta.

La preferencia por mantener la ingerencia estatal al margen de la vida empresarial y arreglar todo “en casa”, igualmente se refleja en sus Estatutos:

Art. 49.- Por ningún motivo se acudirá a los tribunales para la resolución de cualquiera diferencia que ocurra en el seno de la Sociedad, de la naturaleza que fuere, pues siempre se resolverá y someterá al arbitraje, para cuyo objeto se nombrarán entre los mismos socios, tres personas, una por cada una de las partes encontradas y otra por acuerdo de las dos ya nombradas, obligase todo socio, a aceptar la resolución que se diere. (Estatutos de 1918, en AGENL, Notarios: Acta de 16 de agosto de 1923)

El principal artífice de la SCyF fue Luis G. Sada (hijo del fundador y director general de la Cervecería, Francisco G. Sada). Fue el autor del Programa y los Estatutos. Luego de su muerte temprana, se convirtió en una de las figuras principales para reivindicar el modelo de relaciones obrero patronal en la CC:

Nuestra sociedad no quiere hacer de don Luis un ídolo[....]Trata solamente de divulgar entre sus miembros la verdad de que él fue, de manera principal, el primero que amó la causa del bienestar para todos los que laboramos en estas Empresas (Fuente: *Trabajo y Ahorro*, 1287, 4 de sep. 1948.- Séptimo aniversario de la muerte de Luis G. Sada)

Desde siempre, todas las actividades socio-recreativas de la SCyF se diseñaron para involucrar a la familia del trabajador, imbricando en cuanto “comunidad de intereses” a empresa-SCyF-familia. Ahora bien, la referencia masculina de “trabajador” no es falta de *modernidad* en nuestro lenguaje, sino que, aunque en la Cervecería había personal femenino como empleadas y operarias, su condición de trabajadoras y por lo tanto de socias, concluía, mediante renuncia *voluntaria*, tan pronto éstas se embarazaban o contrarían matrimonio. El trabajo, para sostener una familia, se consideraba “por naturaleza”, obligación del varón.¹³

La paternidad de una cultura: la postura empresarial frente al Código del Trabajo de 1929. Luis G. Sada y Joel Rocha fueron dos de los empresarios regiomontanos que convocaron en 1929 a una convención de industriales en la Cd. de México, para discutir el proyecto del Código Federal del Trabajo presentado por el gobierno de Portes Gil (asistieron empresarios de por lo menos nueve estados). Este acontecimiento tuvo dos resultados: la creación del primer sindicato de empresarios: la Confederación Patronal de la República Mexicana, y antes, una clara posición frente al Código en cuestión, postura que se presentó ante la Cámara de Diputados.

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

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

¹³ “Repitamos que esta obligación de sostener al hogar es, en condiciones normales, un carácter sexual del varón, una función para la cual le ha dotado la Naturaleza de condiciones físicas peculiares distintas de las de la maternidad de la mujer.” (*TyA*, 736, octubre 2 de 1937)

El discurso lo expuso Joel Rocha¹⁴, y tiene la virtud de mostrar de manera resumida y bastante enfática, la concepción que del trabajo, de la empresa y sus relaciones, han defendido los empresarios regiomontanos y reiteramos, que tal concepción, sin ser novedad alguna en cuanto a pensamiento empresarial, cuenta en los momentos de definiciones y acciones políticas. Veamos:

Rocha, se definió a sí mismo como producto del autoesfuerzo, como una persona “de oscuro origen, hijo de humilde zapatero”, fue pastor y luego maestro rural y ya en Monterrey su “constancia y actividad”, lo llevaron a ser “director de una fábrica de mediana categoría”¹⁵

Hablando en nombre de empresarios de diversos puntos del país, definió la actividad de éstos bajo parámetros ampliamente difundidos en el norte de México:

Somos hombres de trabajo acostumbrados a luchar conscientes de nuestra misión y de nuestras responsabilidades, somos ciudadanos que con tesón y con esfuerzo personal hemos logrado surgir de esa misma masa obrera cuyo enaltecimiento se trata de asegurar, de ese grupo anónimo y abnegado que en todas partes echa los escondidos cimientos de la riqueza nacional. No nos arredran, pues, las dificultades ni nos infunde temor ninguna situación.

Resaltar su procedencia “obrero” sirvió para ostentarse como ejemplo real del ascenso social, por tal razón consideraban un empecinamiento el que obreros e industriales se mantuvieran a distancia, sólo se requería de “encontrarse a mitad del camino”, para reconocer que los intereses son mutuos y el bienestar sólo puede ser recíproco, y concluye Rocha: “Yo vengo a declarar que los industriales modernos no permitimos que se considere a *nuestros obreros* como esclavos sino como los más leales y desinteresados colaboradores que tenemos en la grandiosa obra de la prosperidad nacional.”

Como industriales modernos, se consideran lejos de la definición del “patrón tirano”, y se ubicaban dentro de una “norma de equidad en sus relaciones con el obrero y el consumidor [pues] La industria moderna no tiene como finalidad el beneficio exclusivo de los obreros ni el beneficio egoísta del empresario.”

Ante la propuesta de lo que luego será la primera Ley Federal del Trabajo, los industriales manifestaron su acuerdo con la necesidad de un Código que “acabe con la anarquía en la legislación obrera”, e hicieron gala de generosidad ante las propuestas económicas: aceptaban la jornada de 8 horas, salarios altos, el derecho de huelga, el pago de días festivos “y hasta de las vacaciones”. Pero se opusieron a “lo que ataca fundamentalmente la organización actual de nuestras fábricas”, y eran dos cosas: “**El contrato colectivo obligatorio y el sindicato forzoso y oficial**”. Primero porque rechazaban la

¹⁴ El discurso fue transcrito, casi en su totalidad en el número 322 de *Trabajo y Ahorro*, oct. 12 de 1929. Los subrayados son míos.

definición subyacente de sindicato en la propuesta oficial: “inspirado en la lucha de clases [imponiéndose a los empresarios] como un castigo la tiranía del proletariado”; y porque se declaraban partidarios del sindicalismo que surge “espontáneamente y no instigado por agitadores.”

Y pregunta Rocha: “Piensan ustedes que vamos a desarrollar nuestras actividades en medio de la hostilidad de nuestros obreros? (...) lo que deseamos, señores Diputados: es paz, queremos cooperación, no lucha.” Más aún: “Queremos la **democracia industrial**, no venimos a abogar por la autocracia omnímoda.”

Al referirse a Nuevo León, Rocha generaliza su concepción a toda la planta productiva y plantea, que habiendo 40 mil obreros no hay sindicatos y los que hay son un fracaso, “pero este se debe a que estamos más adelantados que en otras partes de la República en nuestras industrias. (...) *los tratamos con humanidad, fraternalmente*, les distribuimos al final del año, parte de nuestras utilidades y les pagamos buenos salarios.” Pueden hacer falta sindicatos –continúa Rocha- donde se pague “salarios de 50 centavos”, pero para los obreros del Estado, “la cuestión del sindicalismo, de las ocho horas, del Seguro Social, de las indemnizaciones no le hacen caso porque ya lo tienen.”

En esencia, los empresarios, se opusieron al sindicalismo y al contrato colectivo corporativos, porque atentan contra la libre administración del proceso productivo y del personal, es decir, se niegan a limitar la flexibilidad conquistada en aras de una bilateralidad que, al parecer, **nadie les exigía** dentro de sus fábricas, su postura es categórica: “con ello **no vamos a poder contratar a nuestros obreros ni seleccionar nuestro personal, ni hacer la distribución conveniente de nuestras labores** ni, en una palabra, administrar nuestras empresas.”

La revista Trabajo y Ahorro: 1921(en adelante, *TyA*).- Nos brincamos el orden cronológico, porque consideramos que luego de la síntesis sobre la postura empresarial anterior, es más fácil establecer la correspondencia entre ésta y la importancia de los medios para su difusión e internalización.

TyA, es al parecer, la publicación institucional de su tipo más longeva de México.¹⁵ Y su importancia radica en el papel que ha jugado en la difusión de una cultura del trabajo más allá de la fábrica.

La estrecha cercanía (vigilancia es una palabra dura) que la gerencia tenía dentro de la SCyF se extendía a ese órgano de difusión, y por los menos hasta los años cuarenta, el contenido de cada

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

¹⁵ Se refiere a la empresa “Muebles, S.A.” la que con 20 años de existencia no contaba con sindicato. Joel Rocha fue además Alcalde de Monterrey en 1917. #54, Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel: (862) 259-53-00, fax: (862) 212-50-21

¹⁶ Tiene 82 años de aparecer ininterrumpidamente. Inició siendo un semanario, hacia finales de los setenta se transforma en quincenario, y desde los noventa a la fecha aparece mensualmente.

número era revisado por el vocal-jefe de personal; por ello, no creo sea aventurado, considerar a la revista como una de las fuentes primarias para conocer la concepción que del trabajo y de las relaciones obrero patronales tenía la gerencia de CC.

En la revisión de largo tiempo de la revista se traslucen diferentes fases o funciones, pero para el periodo que estamos abordando, nos quedamos con la primera:

1921-40's.- Internalizar una concepción del trabajo como actividad común y enaltecedora de todo ser humano, independientemente del sitio que ocupe en el proceso productivo¹⁷, en este sentido, hasta “el capital se pone a trabajar”. Otro fin primordial era la divulgación, semana tras semana, de la cultura del ahorro.¹⁸ En esta combinación de promoción de ciertos valores y procuración de beneficios materiales por encima de la media, fue que se fraguó un sentido de pertenencia que se extendió hacia cierto orgullo regional¹⁹

En su línea social, la revista se ocupó de la “familia” en una doble acepción: la empresa-familia intramuros, informando sobre todo evento social, deportivo y recreativo en general donde participaran los socios y socias; y la empresa-familia extramuros, atendido todo tipo de tópicos de educación moral, de administración familiar, de vida vecinal, etc., pero siempre en referencia a la familia encabezada por el socio-varón.

Otro aspecto informativo de suma importancia en la revista, y que hasta ahora, parece ser la única fuente accesible, es la que revela la tremenda aportación del saber obrero al mejoramiento de la producción. Lo que he llamado *prima de creatividad* (Palacios 2000), es decir la premiación por la gerencia a toda idea o sugestión que probadamente mejore algún aspecto del proceso productivo, administrativo y/o comercial, se documenta por decenas en *AyT* desde 1929. Estos trabajadores y empleados no tuvieron que esperar al *boom* de las técnicas japonesas para mostrar sus saberes, ni la gerencia tuvo el desatino de mandar a la basura “el banco de trabajo de Demarcy” (Linhart: 1979)

¹⁷ “*Ama tu oficio, tu vocación, tu estrella, aquello para que sirves; aquello en que eres realmente uno entre los hombres. Esfuérzate en tu quehacer como si de cada pensamiento que pones en él, de cada traza, de cada pieza que ajustas, de cada golpe de martillo dependiera la vida de la humanidad. Y depende, créelo.*” (fragmento de poema: T y A, 292, 16 de marzo de 1929)

¹⁸ Los dos propósitos fundamentales eran: la adquisición de casa propia y para contar con seguro de vida y de enfermedad. Al respecto, parece que esta perseverancia rindió sus “frutos” contribuyendo a la interpretación jocosa y contracultural acerca de la “codez” de los regiomontanos.

¹⁹ Las imágenes ideológicas del ahorro y de la laboriosidad de los regiomontanos se expresan en un orgullo regional de autosuficiencia económica, que con frecuencia se manifiesta en cierto chauvinismo, por ejemplo, respecto a la política social del gobierno, es común el argumento que *los regiomontanos no necesitamos subsidios del gobierno*, pero si se exige la retribución presupuestal acorde a *todo lo que Nuevo León aporta* a la riqueza nacional.

Y acerca del mundo de político sindical, la línea editorial más constante fue privilegiar la no información, por ejemplo: durante el lapso en estudio, en la revista no hay ninguna referencia al 1° de mayo, tampoco se mencionó la fundación de la FSINL, menos la de la CTM y de las huelgas que afloraron por montones en la segunda mitad de los treinta. Incluso, la influencia de la doctrina social de la iglesia se trasluce más por el uso de ciertos conceptos referente al trabajo, el capital, la persona humana, etc., que por un abierto adoctrinamiento.

Unión de Trabajadores Cuauhtémoc y Famosa: 1931. La Unión es, en contenido y forma, la versión sindicalizada de la SCyF: fundada y dirigida por primera vez por los mismos fundadores de la Sociedad, su estructura y mecanismo electoral es similar a ésta. Por el año de creación, una hipótesis explicativa es que la emisión de la primera LFT representó una presión para la constitución formal de un sindicato afín, y así evitar uno o varios emplazamientos por titularidad de contrato, tan en boga en esas fechas y protagonizadas por los sindicatos “rojos”.

La Unión nació ya como resultado de una avanzada introyección de una cultura del trabajo sellada por la colaboración, en este sentido, su constitución nada tuvo que ver, a decir de la misma, con exigencias obreras insatisfechas, produciendo el mejor eco de aquel discurso de Joel Rocha:

Los que pertenecemos a la Unión.... no desconocemos ni por un momento, que si no fuera por ese gran espíritu de justicia y de bondad que os caracteriza, no tendríamos los enormes beneficios de que actualmente gozamos los trabajadores de la Cervecería Cuauhtémoc y en las Fábricas Monterrey; beneficios que con mucho sobrepasan a los que nos pudiesen dar en el cumplimiento estricto de la Ley, con la notable diferencia de que esos beneficios de que disfrutamos, nos han sido dados desde mucho antes de la expedición de dicha Ley, sin gran esfuerzo de nuestra parte; motivo mayor para que estemos profundamente agradecidos [y correspondamos] viendo siempre, no sólo por nuestro bien, sino equitativa y armónicamente por el bien y la prosperidad de las Empresas: ¡que éste es el modo recto y verdadero de resolver los problemas de esos dos factores importantísimos en la vida humana: el CAPITAL y el TRABAJO.. (TyA, 578, 15 de sep. 1934: palabras del presidente de la Unión a Francisco G. Sada por sus 40 años en la gerencia de la CC)

Con claridad, sus dirigentes se deslindaron de todo sindicalismo de confrontación por considerar sus métodos “estériles”, en palabras de su fundador Jesús M. Leal:

Para los malvados que afirmen que *nuestra Unión no es una organización de lucha*, debemos decirles que ciertamente no lo es, como la entienden los traficantes del trabajo: una lucha que es violencia, agitación y demagogia. Nuestra organización desprecia esos métodos por estériles y superficiales; y los desprecia porque ella sabe ir al fondo de las cosas; percibe los problemas, los entiende, los plantea y los resuelve a satisfacción de todos y no sólo de unos cuantos (TyA, 1448, 17 de nov. 1951: ceremonia del 20 aniversario del la Unión)

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 / colson@colson.edu.mx

Ante tal convicción, puede derivarse, que cualquier disenso entre los integrantes de la “familia” Cuauhtémoc, se percibía como una anomalía, un disturbio causado por una influencia extraña y en consecuencia lo procedente era aislarlo, erradicarlo por el bien de todos los demás.

III. Los despidos y las demandas laborales en Cervecería

“A Pablo y a mí nos despidieron por haber asistido a una junta del sindicato rojo”

(Pedro Pedraza: 1941)

Entre 1936 y 1941 la CC concentró casi el 70% de todas las demandas formales que ha recibido en su historia. Los tipos de demanda muestran algunos puntos flacos en los valores y la política social de la empresa, y retratan bien este periodo de alta movilización política y sindical en el estado, que tantos pruritos provocaba entre los empresarios. Por la importancia que creemos puede tener, dividimos el apartado en tres bloques: uno, el caso de los trabajadores de contratista como posible elemento “contaminante” al interior de la empresa; segundo, algunos casos de despido por causas “comunes”, y tres, los despidos “políticos”.²⁰

Los trabajadores de contratista.- El desarrollo y expansión vertical que la Cervecería sostuvo desde la segunda década del siglo XX, así como el crecimiento del consumo, llevó al tope su capacidad productiva instalada, iniciando hacia 1935 una nueva fase expansiva orientada principalmente a la renovación de equipos y maquinaria, así como a la ampliación de bodegas y oficinas (Ortega Ridaura 2002:164).

Gran parte de estos trabajos así como el mantenimiento de los equipos existentes eran realizados por personal externo a la planta, tanto por personal eventual como por los llamados *trabajadores de contratista*, lo cual redundaba en menores costos para la empresa al contratar menos personal directo y

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

Av. San Martín #54, Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel: (662) 258-53-00, fax: (662) 212-50-21

²⁰ En los dos últimos casos, la mayoría de las demandas procedieron de los departamentos de Embotellar y de Almacén de Envases, que eran además donde había también operarias.

pagar salarios más bajos. La empresa contaba con contratistas o *intermediarios* permanentes²¹ y era común que contrataran obreros especializados para realizar labores de pailería y mecánica, entre otras. Uno de ellos fue Manuel Carranza:

Yo era del personal que trabajaba por contrato con Roberto Salas. No participé en las asambleas que se hacían en La Cultural, pero sabíamos de todo lo que ocurría adentro porque ahí andábamos y muchas veces nos tocó realizar faenas junto a las cuadrillas de la empresa. Nosotros estábamos muy verdes, no sabíamos hablar en público, ni conocíamos los métodos para hacer vida sindical, pero en ese tiempo había una euforia laboral. Era la época del sindicalismo revolucionario.²²

Este tipo de trabajadores, aunque convivían diario con el personal de planta, no pertenecían ni a la SCyF (“la Cultural”) ni a la Unión; tal vez esta situación les daba un mayor margen para observar el trato diferente que recibían unos y otros, recuerda Carranza:

Nosotros éramos de contratista pero nos mandaban a hacer trabajos conjuntos con los de planta, aunque a nosotros nos mandaban a hacer los trabajos más duros, por eso quisimos meter un sindicato independiente, porque el que tenían era blanco, o sea que estaba controlado por la propia empresa.

En 1938, 17 de estos trabajadores, demandaron se les nivelara el salario en razón de que desempeñaban labores similares a las que realizaba personal de planta, percibiendo un mayor salario. La empresa respondió que aquellos no habían sido contratados por ella, el contratista abandonó la fábrica y a los trabajadores se les impidió entrar nuevamente. En el transcurso la empresa se enteró de que varios de los demandantes estaban reuniéndose para tratar de formar un sindicato:

...íbamos a la Casa del Obrero Mundial allí iba mucho un ferrocarrilero, Simón González, era uno de los que nos estaban asesorando: ‘hay que hacer esto, hacer lo otro y hay que reunir más gente para ver si es posible que ya hagamos un sindicato’, está muy dura la situación pero de todas maneras hay que darle. Pues total que la Cervecería supo [de las reuniones] y nos metió *un oreja* y nos delató.²³

La empresa logró que se desistieran de la demanda la mayoría de los trabajadores, ofreciéndoles a algunos ser contratados de planta, y los tres que ya no quiso aceptar, interpusieron una nueva demanda por conceptos económicos y por el reconocimiento de la Cervecería como patrón.²⁴ Estos mismos

²¹ Algunos de ellos habían trabajado directamente en la Cervecería y ya eran segunda generación familiar de trabajadores de la misma.

²² Luis Lauro Garza: *Testimonio de Manuel Carranza*, en preparación. Manuel Carranza fue un destacado sindicalista: después de salir de la Cervecería trabajó en la Compañía de Luz, pero su desarrollo laboral y sindical lo realizó en Fundidora Monterrey, en el sindicato de la sección 67 de mineros, su grupo político era conocido como los “carranclanes”

²³ Luis Lauro Garza, doc. citado

²⁴ AGENL 176/5/1938 (Expediente de Carmen Villagrán y socios)

formaron el *Comité de desocupados de Cervecería Cuauhtémoc* y continuaron el juicio, que se prolongó hasta 1941.²⁵

Carranza fue uno de los que volvieron al trabajo, luego de que “alguien de la empresa fue a hablar con mi mamá”, sin embargo, fue uno de los primeros en ser despedido nuevamente. Al parecer la empresa hizo una “limpia” de obreros de contratista, así lo indica las 20 demandas de este tipo (10 con dos o más demandantes) que se interpusieron ante la Junta entre 1939 y 1941: “...eramos cuatro entonces al año que dejamos la semilla despidieron como cerca de 20, 30 compas y se vinieron con nosotros, aquí al comité de desocupados, y a darle duro y entonces si hacíamos pintas por donde quiera.”

Los despidos por causas “comunes”.- De las 52 demandas, 22 fueron por despido injustificado, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y/o muerte, y por cuestiones económicas.

Las del primer tipo se relacionan con esa debilidad jurídico-contractual característica de relaciones laborales de corte paternalista-autoritario (ver cuadro 1). Los obreros/as difícilmente podían mostrar un nexo contractual formal: por su ignorancia de leyes y derechos laborales, la empresa podía mantenerlos en calidad de eventuales durante años, así que, cuando alguien llegaban a demandar, nunca coincidía la fecha de ingreso que declaraba el trabajador con las cuentas de la gerencia. Por esa misma ignorancia, la empresa pudo usar como principales argumentos de defensa que aquellos no eran trabajadores al servicio de ella, o bien, que el término para cualquier acción había prescrito. De manera casi sistemática aparece como principal prueba documental, la renuncia “voluntaria” del demandante (ver Anexo).

CUADRO 1. Perfil histórico del trabajo en Cervecería Cuauhtémoc, S.A.

- La contratación del personal es atribución de la empresa
- Gran número de trabajadores eventuales, recontratados a intervalos
- Flexibilidad gerencial para la movilidad horizontal y vertical del trabajador
- Las mujeres que se embarazan o se casan “renunciaban voluntariamente”
- Múltiples tareas realizadas con personal externo a través de intermediarios
- Desconocimiento amplio sobre la existencia de contrato colectivo y/o estatutos
- La función de las comisiones mixtas colaboradoras casi se reducía a ser transmisora de las ordenes de la gerencia
- Desde 1929 los trabajadores aportan mejoras a través de ideas y sugerencias (*prima de creatividad*)

Fuente: Elaboración propia en base a la revisión de expedientes laborales en AGENL/archivo de la Junta.

²⁵ Obtuvieron el fallo a su favor, al reconocer a la Cervecería como patrón: demostraron que Roberto Salas más que un contratista externo era un intermediario de la empresa. Ésta fue absuelta de la demanda de reinstalación que luego plantearon los trabajadores, pero fue condenada a pagar las demandas económicas.

Por otra parte, las demandas relacionadas con la salud (12), muestran algunos límites en el sistema de seguridad social de la Cervecería. Un ejemplo es la proverbial renuencia empresarial al reconocimiento de enfermedades o accidentes de trabajo y aquí también la encontramos: “padezco una enfermedad que fue adquirida a consecuencia del trabajo y que los médicos denominan reumatismo muscular.”²⁶ Los trabajadores demandaban indemnización y atención médica por accidentes de trabajo, luego de haber sido desocupados: “Mi jefe inmediato [dijo] que ya era mucho gasto que le hacía a la empresa por mi accidente”²⁷

Los juicios terminaron en convenios por bajas cantidades de dinero para el demandante. Otras de plano por desistimiento. Este fue el caso de la viuda de Andrés Meza, un ex presidente de la directiva de la SCyF: la empresa negó que la enfermedad que llevó a la muerte a su esposo fuera profesional, tampoco accedió a pagar la jubilación por 31 años de servicio, porque el contrato colectivo de trabajo “no contiene la obligación de la Empresa para jubilar a sus trabajadores”²⁸

Los despidos “políticos”.- Me permito suponer que lo ya expuesto explica en parte, la imposibilidad política e ideológica de la gerencia y sus instituciones, para aceptar en sus filas personas que pudieran ser o parecer inconformes. Los que fueron despedidos en enero de 1941, habían asistido a alguna reunión o simplemente simpatizaban con aquellos *trabajadores de contratista*, pero el perfil del Cuadro 2, los ubica lejos del típico “sindicalista agitador” tan temido.

CUADRO 2. Perfil de los trabajadores de planta despedidos

- Ninguno de ellos pudo ser acusado de tener historial de mal trabajador, incluyendo las declaraciones de los jefes de departamento
- Todos eran trabajadores de planta
- Los hombres, casados y un promedio de antigüedad de 15 años
- Las mujeres, solteras y un promedio de antigüedad de 7.5 años
- Eran más los obreros calificados que los peones
- Todos eran miembros de la SCyF
- Algunos habían participado en órganos internos: comités de ajustes y comisiones mixtas.

Fuente: Elaboración propia en base a la revisión de expedientes laborales en AGENL/archivo de la Junta.

²⁶ AGENL246/1/194. El demandante era, según la definición de Manuel Carranza, un *botudo*: “Los botudos eran los encargados de la limpieza de las bodegas de almacenamiento, y así se les conocía porque usaban botas de hule para protegerse del agua que aventaban con las mangueras; también usaban pecheras de lona.” (Luis Lauro Garza: doc. citado).

²⁷ AGENL:244/7/1941

²⁸ AGENL: 179/5/1938. Respuesta del abogado patronal, Roberto Garza (cursivas mías)

De lo que el perfil nos habla es de trabajadores arraigados en la empresa e integrados en sus instituciones, pero, que al parecer, violentaron la norma de no tratar asuntos “del capital y el trabajo”, ni dentro ni fuera de la empresa. Ante lo cual se aplicó la *tolerancia cero* (ver cuadro 3).

CUADRO 3. Esquema del despido

- Los jefes de departamento ejecutaron el despido sin mediar investigación
- Ningún caso fue turnado previamente a la comisión mixta colaboradora
- En ningún caso acudió en defensa del trabajador ni la SCyF ni la Unión²⁹
- Las únicas pruebas documentales de la empresa eran breves redacciones acusatorias hechas en las oficinas de los jefes de departamento y firmadas por trabajadores; así como diversos tipo de renuncia “voluntaria” del demandante
- Todas las pruebas documentales acusatorias de la empresas –en el caso de los despedidos de 1941- tenían fecha de uno o dos días previos al despido del trabajador (ver Anexo 2)
- Todos los testigos del demandante, que siendo trabajadores en activo, se concretaron a negar todo conocimiento de los hechos
- La gran mayoría de los testigos (principalmente las mujeres) desconocía la existencia de contrato colectivo, de estatutos, así como los nombres de los dirigentes de la Unión³⁰
- Sólo dos ganaron el juicio. Pero la empresa se negó a reinstalar

Fuente: Elaboración propia en base a la revisión de expedientes laborales en AGENL/archivo de la Junta.

A manera de ilustración, comentaremos dos casos que ejemplifican los alcances del *saneamiento* que la CC realizó entonces. El primero es el de las hermanas Soledad, Amada y Ma. Antonieta Treviño, de 27, 23 y 18 años respectivamente: *revisoras* de botella, las dos primeras, y *reparadora* de cajas, la tercera. Al parecer sólo esta última asistió a la referida reunión y fue despedida, acusada de “incitar a cometer actos de sabotaje contra la empresas.”³¹ Pero como precaución profiláctica, la gerencia optó por despedir también a las otras dos hermanas –aunque por casuales distintas: a Amada la corrieron luego de haber participado en una riña con otra obrera, que al parecer, fue a provocarla. El caso de Soledad evidenció además otra doblez en la política de la gerencia, referida a privilegios que pueden ser tolerados siempre y cuando el trabajador esté bien recomendado y muestre lealtad: ella tenía un

²⁹ Ni siquiera en los casos de trabajadores que fueron miembros distinguidos: Andrés Meza, ex presidente de la Junta Directiva de la SCyF (TyA 296, abril 13 de 1929); Cipriano Rodríguez, miembro de la comisión mixta de su Departamento (244/ 2/1941); José M. Cordero presidente de la comisión mixta de su Departamento (242/6/1941) Juan A. García, entusiasta colaborador en la SCyF (TyA 269, sep. 22 de 1928 y 296, abril 13 de 1929)

³⁰ Algunas respuestas a la pregunta sobre el tema: “que nada más sabe que es el trabajador para el patrón y éste para el obrero”; “no se lo que es un contrato colectivo”, etc. 243/7/1941.

³¹ Despido “que era de lamentarse puesto que la señorita Treviño estaba muy bien recomendada al igual que sus hermanas por los Sres. Sada con quienes tenían alguna amistad” Declaración ante la Junta del jefe de personal, Rafael Páez (243/3/1941)

negocio dentro de la fábrica, vendía joyería y ropa a los trabajadores/as, “desde que entró”. Sin embargo, tuvieron que pasar 6 años para que la gerencia *reaccionara* ante tal anomalía, despidiéndola por ese motivo.

El segundo caso es el de Pablo Alanís, que muestra que ante un riesgo de contaminación política, el empresario prefiere perder un buen trabajador, es decir, está antes el control que la especialidad. Pablo era *recibidor* del Departamento de Envasado, a él se le acusó de “injurias graves” contra su jefe y por “no trabajar con esmero”. Ganó el juicio por las múltiples irregularidades que presentó la defensa patronal: documentos alterados, inexistencia de un mal expediente (incluyendo las declaraciones de sus jefes inmediatos), etc.³². No obstante que la empresa fue condenada a reinstalar, el abogado patronal respondió que ese laudo “*no es conveniente, para el actor, ni para los intereses de la Unión de Trabajadores “Cuauhtémoc y Famosa”*”, y ante tal negativa se pronunciaba porque la Junta “condene a la Empresa a la indemnización de ley, dando por concluido el contrato de trabajo”. A pesar de la oposición de Pablo, en un segundo fallo, la Junta aceptó el argumento de la CC y el demandante fue indemnizado.

Conclusiones

1. La tarea *disciplinar el trabajo* por parte del capital, es una tarea permanente y tiene diversas vías: no son sólo aquellas que implican coerción o castigos abiertos, como el mal trato o despido, estas son medidas extremas. Una vía menos drástica, parece ser, es la combinación de gratificaciones y sanciones que van moldeando, *in situ*, el trabajo. Más aún, cuando la empresa crea instituciones que transmiten y reproducen sus propios valores, trasmutándolos en valores “comunes” para con sus subalternos.
2. Esta labor la emprendió la Cervecería Cuauhtémoc de Monterrey, empresa que por su antigüedad y, particularmente, por su desarrollo como gran industria, pudo capitalizar los beneficios de la posguerra y los albores de la política sustitutiva, de tal manera que contribuyó a la formación y crecimiento de una fuerte clase media urbana y que en la medida que se expandió, también lo hizo

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

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

www.colson.edu.mx / colson@colson.edu.mx

³² 242/6/1941.

la *cultura del trabajo* en la que se formaron sus padres: ha sido esta clase media regiomontana, la propagandista de la cultura del esfuerzo, el espíritu emprendedor, etc.³³

3. Pero la disciplina del trabajo puede ser imperfecta si no va aparejada de la legitimación del sistema productivo que la genera, por eso se torna tan serio cualquier indicio de inestabilidad que pueda cuestionar dicha legitimidad, convirtiéndose su erradicación en una prioridad que pasa por encima de toda antigüedad y lealtad mostrada, de toda destreza o especialidad adquirida.

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

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



ANEXO. Transcripción textual de algunos tipos de pruebas documentales-testimoniales³⁴ presentadas por la Cervecería Cuauhtémoc, S. A., durante los juicios (las cursivas son mías).

en #54, Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel: (662) 258-53-00, fax: (662) 212-50-21

³³ La contribución “cumbre” para la circulación social de una cultura del trabajo, fue en el ámbito educativo con la fundación del “TEC” (ITESM), creado en 1943 por Eugenio Garza Sada.

• **Las renunciaciones voluntarias:**

Monterrey, 5 de octubre de 1931

Sr. Benito García L.

Agradeceré a Ud. me haga favor de concederme el valor de mis vacaciones del presente año, *aunque se que éstas no me corresponden* precisamente porque voy a separarme de la Fábrica, para dedicarme a los trabajos de mi casa.

Anticipando a Ud. las más cumplidas gracias por todo lo que se sirva hacer en mi favor me suscribo como su afma. atta. y S. S.

[suscribe] Celsa Alvarado³⁵

Monterrey, N.L.
Noviembre 29 de 1940

Sr. Jesús Cavazos
Cervecería Cuauhtémoc, S. A.

He de agradecer a Ud. se sirva autorizar se me liquide el valor de mis salarios hasta mi último día de trabajo con motivo de que en fecha 30 del presente mes me separaré del servicio de esta empresa *por no reunir las condiciones físicas apropiadas para desempeñar el trabajo que se me tiene asignado.*

Anticipando a Ud. las más cumplidas gracias por su atención me suscribo su afmo. atto. y S. S.

[Suscribe] Juan Arévalo³⁶

MESAS DE TRABAJO

MESA Monterrey, N.L. enero 6 de 1941

Sr. Juan J. Botello Caballero
Cervecería Cuauhtémoc, S. A.

Presente. — análisis tecnológico

- Educación, capacitación y mercados de trabajo
- Migración y trabajo

He de agradecer a Ud. se sirva autorizar se me liquide el valor de mi salario hasta mi último día de trabajo con motivo de que con fecha 7 del actual me separaré del servicio de esta Empresa, *por tener que dedicarme a mi Peluquería.*

Anticipándole a Ud. las mas cumplidas gracias por su atención, me suscribo su afmo. atto. y S. S.

- Trabajo, pobreza y exclusión social
- Integración económica y trabajo en América del Norte
- [firma] Jefe del Depto.

[suscribe] Cipriano Rodríguez³⁷

- 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
- Seminarios sobre el trabajo y la industria en México
- Distribución y venta de libros

Sr. D. Jesús Cavazos.

Monterrey, N. L.
Enero 8 de 1941

³⁴ Todos los documentos se redactaron en hojas en blanco sin ningún tipo de membrete institucional.

³⁵ 71/1/1936. Demandó reinstalación luego de haber trabajado seis años por periodos discontinuos.

³⁶ 245/5/1941. Demandó reinstalación y reconocimiento de enfermedad profesional. Diez años de antigüedad.

³⁷ 244/2/1941. Demandó reinstalación luego, dijo, de habersele “separado temporalmente” por “la maquinaria nueva que iba a entrar”. El también asistió a la reunión sindical. 25 años de antigüedad.

Cervecería Cuauhtémoc, S. A.
P r e s e n t e .

He de agradecer a Ud. se sirva autorizar se me liquide el valor de mi salario hasta mi último día de trabajo con motivo de que en fecha 9 del actual me separaré del servicio de esta Empresa, *por dedicarme a trabajar en la agricultura en un terreno de mi propiedad.*

Anticipo a Ud. las mas cumplidas gracias por su atención, suscribiéndome su afmo. atto. y S. S.

[suscribe] Pedro Pedraza³⁸

• **Las confesiones voluntarias:**

Enero-20-1936.

Sr. Jesús Cavazos.
P r e s e n t e .

Con pena pido a Ud. disculpa del error tan grande que cometí el día 18 del presente, al disponer de *una botella de cerveza* para llevármela a mi casa y la cual se me cayó antes de salir de la Fábrica quebrándoseme, acto que Ud. presencié personalmente.

Suplico a Ud. muy atte. tenga la bondad de perdonarme esta falta, prometiéndole no volver a cometer ninguna otra.
Muy atte.

[firma] Juan García³⁹

• **Los testimonios acusatorios**

[original manuscrito]

Monterrey, N. L. Enero 8 de 1941

Sr. Jesús Cavazos

Durante el trabajo de este día el señor paulo alanis abandono con frecuencia su trabajo en la sección donde estaba recibiendo la botella, algunas ocasiones se vino a platicar conmigo hasta el lugar donde yo estaba trabajando *o sea una distancia proxima de dies metros*

[Suscribe] Inosencio Rodriguez⁴⁰

Sr. D. Jesús Cavazos.
Cervecería Cuauhtémoc, S. A.
C i u d a d .

Monterrey, N. L.
Enero 16 de 1941.

³⁸ 246/1/1941. Demandó por despido injustificado, pago por incapacidad y reconocimiento de su reumatismo muscular como enfermedad profesional. Asistió a la reunión sindical. 23 años de antigüedad.

³⁹ 72/ 4/1936. Demandó reinstalación por haber sido despedido, según su decir, por pertenecer al Partido Nacional Revolucionario. Antigüedad 20 años. La empresa lo acusó de haber robado una cerveza, Juan García negó haber firmado.

⁴⁰ 242/6/1941. Pablo Alanís demandó reinstalación, fue uno de los despedidos por asistir a una reunión sindical. La empresa dijo que por " injurias graves contra el jefe del departamento". 15 años de antigüedad.

Doy a Ud. las mas cumplidas gracias por la concesión que me ha conseguido por valor de \$500.00 QUINIENTOS PESOS y mucho le estimaré que de ser posible me gestione otro obsequio por valor de \$130.00 CIENTO TREINTA PESOS 00/100 por tener una deuda que me urge cubrir.

Aprovecho la oportunidad para manifestarle que si bien es cierto que algunos descontentos me han invitado para estar con ellos, también es cierto que tanto mi hermana Felipa como yo no estamos de acuerdo con lo que estos están haciendo, pues sabemos bien que su injustificada labor de discordia será en perjuicio de la Empresa y muy especialmente de los trabajadores.

DOY A Ud. las gracias y quedo su afmo. atto. y S. S.

[suscribe] José Guadalupe Silva⁴¹

[originales manuscritos]

Señor Botello el día que estuvimos armando divición en el cobertiso la señorita María Antonieta Treviño⁴² cada rato *nos desia que no fuéramos tontas que no isieramos tarea que no nos dejáramos que ella no lo iba aser.*

Cada rato nos repetia esto.

[suscribe] María Antonieta Gutiérrez
Monterrey, Enero 7 de 1941

[Declaración de Juan J. Botello Caballero, jefe del Departamento de Envases]

“Sí tenía [Soledad Treviño]⁴³ un negocio verdaderamente instalado, allí [dentro de la fábrica] entregaba la mercancía, allí apalabraba las ventas, allí cobraba los abonos muchas veces por la Sritas. hermanitas de ella que allí trabajaban en su departamento [casilleros] de ropa que le tenemos establecido a cada uno allí tenía la mercancía bajo llave.”

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 la frontera del Norte

Bibliografía

- Aizpuru, Mikel y Antonio Rivera (1994) *Manual de historia social del trabajo*, Siglo XXI Editores, España.
- Betti, G. (1981) *Escuela, educación y pedagogía en Gramsci*, Ed. Martínez Roca, España.

- 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

⁴¹246/1/1941. Demandó por desocupación injustificada e incapacidad, luego de sufrir un accidente de trabajo. Siete años de antigüedad. A pesar del documento presentado, asistieron como testigos a su favor varios de los despedidos por la reunión sindical.

⁴²243/3/1941. Demandó reinstalación por despido injustificado, la empresa sostuvo que por injurias al jefe de personal y por incitar acometer actos de sabotaje contra la Empresa. Cuatro años de antigüedad.

⁴³243/7/1941. Demandó reinstalación por despido injustificado, supuso que porque sus dos hermanas habían demandado a la empresa; la empresa sostuvo que la razón fue porque se dedicaba a vender objetos en horas de trabajo, desde que ingresó a la empresa. Seis años de antigüedad.

- De la Garza Toledo, Enrique y Jorge Carrillo Viveros (1997) "Los fundamentos teóricos de la sociología del trabajo en México", en Iztapalapa 42, julio-diciembre, México.
- Echevarría Reyes, Luz María (1999), *Trabajadores y Empresarios en Monterrey. Catálogo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje 1923-1937: AGENL*, Serie Catálogos de Conciliación y Arbitraje, Tomo 1. Monterrey.
- -----(2000), *Auge Sindicalista en Monterrey. Catálogo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje 1938-1940: AGENL*, Serie Catálogos de Conciliación y Arbitraje, Tomo 2. Monterrey.
- -----(2000), *La paz laboral como activo social. Catálogo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje 1941-1948: AGENL*, Serie Catálogos de Conciliación y Arbitraje, Tomo 3. Monterrey
- Gintis, Herbert (1983) "La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista", en Toharia, Luis (comp., 1983), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Alianza Editorial, España.
- Gramsci, Antonio (1970), *Antología*. Selección, traducción y notas de Manuel Sacristán, Siglo XXI Editores, México.
- ----- (1975) *El materialismo histórico y la filosofía de Benedetto Croce*, Juan Pablos Editor, México.
- Gutiérrez, César (1983) "29 de Julio de 1939: un caso de lucha de clases", OIEMO: Cuadernos de Cultura Obrera # 6, Monterrey.
- Linhart, Robert (1979) *De cadenas y de hombres*, Siglo XXI, México.
- López Bulla, José Luis (2002) "El sindicalismo y el Estado de bienestar en el siglo XXI", tomado de la revista electrónica *La Factoría*, 17, octubre-enero de 2002.
- Ortega Ridaura, Isabel (2002) "Cervecería Cuauhtémoc: crecimiento y consolidación de una empresa cervecera", en Memoria del X Encuentro de Historia Económica del Norte de México, Saltillo.
- Ortiz Bernal, José (s/f) *50 aniversario de la Federación Nacional de Sindicatos Independientes 1936-1986*, Monterrey
- Palacios, Lylia I. (2000) "Crecimiento y diversificación de la gran industria en Monterrey, 1970-1982", tesis de maestría, UANL.
- ----- (2000/b) "Paternalismo empresarial y cultura laboral en la gran empresa de Monterrey (apuntes históricos)", en Memoria del IX Encuentro de la Asociación de Historia Económica del Norte de México, La Paz, B.C.
- ----- (2002) "Flexibilidad contractual en la gran industria de Monterrey: acercamiento al pasado y presente de una relación desigual", en Memoria X Encuentro de la Asociación de Historia Económica del Norte de México, Saltillo.
- Palenzuela, Pablo (1995), "Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica", en *Sociología del Trabajo*, 24: Siglo XXI, España.
- Toharia, Luis (comp., 1983) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Alianza Editorial, España.
- Vellinga, Menno (1987) "Experiencias de Europa Occidental: reestructuración económica, mercado de trabajo y relaciones laborales", *Investigación Económica* 180, abril-junio de 1987, pp. 111-123, Fac. de Economía, UNAM.

- Legislación laboral
- Sindicalismo y movimiento obrero
- Trabajo y aprendizaje tecnológico
- Educación, capacitación y mercados de trabajo

Archivos

- Archivo General del Estado de Nuevo León, archivo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
- ----- Notarios: actas referentes a la Sociedad Cuauhtémoc y Famosa, 1922-1932
- Biblioteca de la Sociedad Cuauhtémoc y Famosa, Monterrey.

- 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

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

- 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 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

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

www.colson.edu.mx / colson@colson.edu.mx

