

4. Cultura de trabajo y de colaboración subordinada: Una construcción sincrética en la industria regiomontana (1900-1940)

Lylia Palacios Hernández

Presentación

En Monterrey puede estudiarse uno de los casos latinoamericanos más claros sobre la construcción de una cultura del trabajo ligada a la gran industria, caracterizada por su solidez y permanencia a lo largo del tiempo.¹ Los fundamentos para conseguir la disciplina de la fuerza de trabajo y, en muchos casos, la abierta adhesión empresarial de los trabajadores, pueden rastrearse entre sistemas de ideas no autóctonas, como la *ética del trabajo* europea de los siglos XVIII y XIX que proveyó las bases ideológicas de la sociedad de productores;² y en los sistemas estadounidenses de organización del trabajo *taylorista* y de relación salarial fordiana, que integraron en las dos primeras décadas del siglo XX el paso hacia la producción en serie y a la mercantilización del consumo de masas.³

El resultado de este sincretismo en la industria regiomontana, fue un modelo de relaciones laborales que devino en una cultura del trabajo que denomino de *colaboración subordinada*,

¹Menno Vellinga, *Industrialización, burguesía y clase obrera en México*, México, Siglo XXI, 1979. Michael Snodgrass, *Deference and Defiance in Monterrey: Workers, Paternalism, and Revolution in Mexico, 1890-1950*, USA, Cambridge, 2003.

²Mikel Aizpuru y Antonio Rivera, *Manual de historia social del trabajo*, España, Siglo XXI, 1994. Gareth Stedman Jones, "Cultura y políticas obreras en Londres 1870-1900: Notas sobre la reconstrucción de una clase obrera", en Victoria Novelo (coord.), *Historia y cultura obrera*, México, Instituto Mora-CIESAS, 1999. Dominique Meda, *El trabajo, un valor en extinción*, España, Gedisa, 1998.

³Michel Aglietta, *Regulación y crisis del capitalismo*, México, Siglo XXI, 1991. Benjamín Coriat, *El taller y el cronómetro, ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, México, Siglo XXI, 1988.

gestada a lo largo de las primeras décadas del siglo xx.⁴ Siendo una mixtura de concepciones y valores, contiene las características singulares resultantes de todo proceso de adaptación, que nunca es suma mecánica de los modelos adoptados.

Este planteamiento tiene su contraparte en la versión más difundida sobre el sustento del modelo laboral establecido, que se remite a fundamentos socialcristianos.⁵ Ante lo cual, uno de los propósitos de esta contribución, es ampliar la argumentación histórica mediante la exposición de la influencia de las dos fuentes arriba señaladas, en la configuración de esta cultura del trabajo de *colaboración subordinada* (CTCS, en adelante). Los presupuestos de discusión son los siguientes:

a) En la idea más extendida y estudiada que enfatiza la influencia del catolicismo social en la orientación de las relaciones laborales y en los sistemas de bienestar social de la industria regiomontana,⁶ se encastra una construcción más compleja. Ésta incorporó elementos de dos concepciones del mundo del trabajo prevalecientes en distintos momentos y espacios, aunque con el mismo objetivo eje de subordinar la fuerza de trabajo a la autoridad empresarial y a la lógica de la valorización capitalista.

b) Hay suficiente documentación histórica que sustenta la construcción a nivel local de una *ética del trabajo*, apegada al

⁴Lylia Palacios Hernández [tesis de doctorado], “Respuestas regionales a la globalización: Capitalismo familiar y cambios en las relaciones laborales en Monterrey, México”, Holanda, University Utrecht, Ciencias Sociales, 2004.

⁵El discurso empresarial legitimado socialmente acerca de este proceso, menciona Michael Snodgrass, *op. cit.*, 2003, p. 57, sostiene que el modelo de relaciones laborales establecido se funda en los preceptos del catolicismo social, que a finales del siglo XIX proveyó de argumentos a una burguesía industrial para justificar un sistema social, así como para atemperar la condición de explotación de los asalariados. Ese fundamento ha sido retomado en la mayoría de los estudios realizados sobre la labor social del empresariado regiomontano.

⁶De la revisión exhaustiva de la principal fuente documental para este trabajo, puede mostrarse que será hasta los años 60, periodo de intensas movilizaciones sociales y políticas en México y en el mundo, cuando se instituye el discurso de matriz socialcristiana en el discurso empresarial. La “Obra” es como se definirá entre las grandes empresas familiares la acción social empresarial. La versión del fundamento socialcristiano se afirmará luego de la muerte violenta del patriarca empresarial Eugenio Garza Sada, en 1973.

modelo que Europa desarrolló en el periodo de implantación del trabajo asalariado como relación social fundamental. En el léxico del regiomontano esta ética la podemos resumir en la expresión *cultura de trabajo*, y se acompañó de un comportamiento empresarial paternalista-autoritario, también de raíces europeas.

c) Las estrategias de los empresarios locales tendientes a la búsqueda del consenso entre los trabajadores, incluyeron sistemas de bienestar social que imbuyeron el espíritu de empresa y de movilidad social de influencia estadounidense. Su contribución a la modificación de la norma de consumo y de las condiciones para la recuperación de la fuerza de trabajo regiomontana, creó un microclima de *welfare* cercano al modelo desarrollado en las fábricas fordianas.

d) La posibilidad de entretener y socializar un sistema de relaciones laborales hasta trocarse, extra fábrica, en una *cultura del trabajo*,⁷ se retroalimentó de dos condiciones generales: el atractor económico de la ciudad *concentrado* en actividades productivas punta para el desarrollo (la gran industria de transformación que marcaba el rumbo); y el poder sociopolítico *extendido* de un núcleo de empresarios con un definido arraigo familiar y social en la ciudad de la cual formaban parte.

e) La preocupación y el diseño de políticas para controlar la fuerza de trabajo no es una particularidad de Monterrey, cosa evidente. Lo que es peculiar es la *concentración espacial* de un tejido empresarial de arraigo local suficientemente fuerte en lo económico, social y político que le facilitará dicha tarea. La diferencia es notable frente a zonas como la de Guadalajara con una

⁷La definición de culturas del trabajo que utilizamos procede de Pablo Palenzuela, "Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica", España, Sociología del Trabajo, núm. 24, Siglo XXI, 1995, p.13, quien las define 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."

industrialización y un empresariado atomizados en la pequeña y mediana industria; o del Estado de México y el Distrito Federal, lugares donde la actividad empresarial pronto pasó a depender de las relaciones públicas.

El periodo de análisis es entre 1900 y 1940, lapso durante el cual la CTCs adquiere sus rasgos principales. Su desarrollo e implantación puede investigarse a través de fuentes diversas: publicaciones de la época, discursos, prensa, testimonios, etcétera. De éstas, el registro documental más acabado del proceso de inculturación lo ubicamos en la revista *Trabajo y Aborro* (TYA en adelante) publicación interna de la Cervecería Cuauhtémoc, editada desde 1921, que se mantiene en circulación. TYA se constituyó en el medio escrito que cohesionó la vida de la Sociedad Cooperativa fundada, también por iniciativa empresarial, en 1918.⁸ Salvo que se indique, esta es la fuente principal del documento que presentamos. En el documento se presenta primero una semblanza de las características históricas del empresariado local, sigue un apartado dedicado a la “ética del trabajo”; otro a la “fábrica fordiana”, y un cuarto acerca de la influencia de ambas concepciones en Monterrey.

La contemporaneidad de las estrategias para disciplinar el trabajo

El momento histórico en que aparece en Monterrey un empresariado capaz de diseñar estrategias propias para disciplinar el trabajo, es cuando surge la gran industria en la entidad. Entre 1890 y 1910 se crea en número y actividades tal cantidad de nuevas fábricas, que Vizcaya en su estudio sobre la industrialización en Monterrey nombra a esos años como la “etapa de la gran

⁸El nombre original fue 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 CCSA. En 1932 cambió a Sociedad Cooperativa Cuauhtémoc y Famosa, y en 1934 suprimió la palabra Cooperativa por no adecuarse a lo dispuesto en la nueva ley federal de cooperativas. Así nació la Sociedad Cuauhtémoc y Famosa que hoy se conoce más por las siglas, SCYF.

industria".⁹ Entre la diversidad de actividades manufactureras textiles, alimentos, pequeñas fundiciones e industria química, bebidas, etc., destacaron, por un lado, Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey (1900) –primera siderúrgica integrada de América Latina-, y pionera a principios del siglo xx en el establecimiento de sistemas de remuneraciones y prestaciones sociales a los trabajadores, que al poco tiempo fueron emulados por empresas familiares de la localidad; y por el otro, Cervecería Cuauhtémoc (1890) por lo veloz de su posicionamiento como gran industria,¹⁰ por el perfil de empresa familiar según la definición de especialistas,¹¹ y prototipo local de aplicación en sus relaciones laborales de una estrategia empresarial de corte *paternalista-autoritaria*.¹²

Las diversas condiciones históricas –internas y externas– para arribar al estadio mencionado han sido ampliamente estudiadas.¹³ De este bagaje recogemos, para nuestro objetivo, la indudable influencia industrial que debió ser la presencia de inversionistas estadounidenses y europeos que encontraron en Monterrey un espacio propicio para la inversión productiva. Lo que pudo reportar

⁹Isidro Vizcaya Canales, *Los orígenes de la industrialización de Monterrey*, Monterrey, AGENI, 2001, p. 75.

¹⁰En 1891, con poco más de 70 empleados y un edificio de madera, la cervecera tenía capacidad de producción de 200 mil litros anuales. Para 1904 la producción aumentó a cerca de siete millones de litros; y en 1907, con una planta laboral cercana a los 1,500 operarios, la capacidad anual ya ascendía a 14 millones anuales, lo que la convirtió en una de las fábricas del ramo más importantes de Latinoamérica. Cervecería Cuauhtémoc, *Cien años son un buen principio*, Monterrey, Libro conmemorativo de la Fundación de la Cervecería Cuauhtémoc, S.A., 1990.

¹¹Sobre el tema puede consultarse a Joan Ginebra, *Las empresas familiares. Su dirección y su continuidad*, Panorama, México, 1997; Gonzalo Castañeda, *La empresa mexicana y su gobierno corporativo. Antecedentes y desafíos para el siglo XXI*, Universidad de las Américas Puebla y Alter Ego, México, 1998; Fred Neubauer y Alden. G. Lanck, *The Family Business, its Governance for Sustainability*, MacMillan Press LTD, England, 1998; Ivan Lansberg, *Succeeding Generations: Realizing the Dream of Families Business*, Harvard Business School Press, USA, 1999.

¹²Lylia Palacios Hernández, "Paternalismo empresarial y cultura laboral en la gran empresa de Monterrey", Memoria del IX Encuentro de la Asociación de Historia Económica del Norte de México, La Paz, UABC-SEP, 2001.

¹³Algunos títulos son: Isidro Vizcaya Canales, *op. cit.*, 2001; Mario Cerutti, *Burguesía y capitalismo en Monterrey 1850-1910*, México, Claves Latinoamericanas-Universidad Autónoma de Nuevo León, 1983; y Mario Cerutti y Miguel González Quiroga, *El norte de México y Texas (1848-1880), Comercio, capitales y trabajadores en una economía de frontera*, México, Instituto de Investigaciones Dr. Mora, 1999.

amplios vínculos y aprendizajes entre los empresarios oriundos del noreste mexicano y sus pares de allende el Bravo.

Así mismo, este tipo de acercamientos y aprendizaje empresarial, fue posibilitado por las capacidades receptivas y adaptativas que empresarios locales habían adquirido por experiencia directa desde mediados del siglo XIX, a través de la educación profesional en escuelas estadounidenses, por experiencias de trabajo o estancias de negocios, y hasta por circunstancias políticas que forzaron a algunas familias a cruzar la frontera durante los primeros años de la Revolución mexicana.

No obstante, en el diseño de las relaciones laborales la influencia norteamericana no fue lineal, ni fue la única. Primero porque la formación empresarial en el noreste mexicano también se nutrió de la historia europea que las políticas y culturas porfirianas y reyistas heredaron. Segundo, por el hecho geopolítico de encontrarse Monterrey en un país aún rural y de baja integración, que se industrializaba de manera fragmentada y en ramas básicas como la minero-metalúrgica, textiles y alimentos; situación distante del emporio manufacturero que surgía en Estados Unidos ligado a la industria automotriz.

Y un tercer elemento fundamental, porque el objeto de control laboral en Monterrey ni eran parecidos a los artesanos ingleses que se resistieron al nuevo orden, u obreros con experiencia cartista; ni tampoco a los migrantes europeos que llegaron a Estados Unidos con una experimentada conciencia gremial. Los obreros que llenaban las fábricas regiomontanas provenían del empobrecido campo y ciudades que se debatían entre los rescoldos del Porfiriato y las convulsiones de la Revolución, así como de la población semirrural de los alrededores de Monterrey. Todos agradecidos por la fortuna de encontrar a un “buen patrón” a quien trabajarle.

El proverbio que dice “los hijos se parecen más a su tiempo que a sus padres”, nos ahorra parte de la explicación acerca de

la obligada mezcla de recursos que estos empresarios practicaron para establecer el orden en las jóvenes empresas manufactureras regiomontanas. Contaron, eso sí, con una situación que se tradujo en privilegio de estar más cerca de Estados Unidos cuando fraguaba el nuevo paradigma socio-productivo que volcaría a la industria a la producción en serie y que prefiguró el cambio hacia la sociedad de consumo. Esta vertiente, al fundirse con los elementos ideológico-culturales que delinearon una identidad local ligada a una *cultura de trabajo*, selló el entorno social regiomontano que estableció la hegemonía cultural del pensamiento del *self made man* con el hombre de clase media ascendente como arquetipo.

La ética del trabajo: El cernedor para la disciplina laboral

D. Meda plantea que la categoría trabajo no siempre ha tenido la misma connotación y contenido que la sociedad capitalista le confirió. En distintas épocas han sido otros los medios y los sistemas que han cumplido las funciones de lo que hoy llamamos trabajo. Lejos de ser una categoría antropológica, señala, es una “categoría radicalmente histórica, inventada en respuesta a necesidades de una época determinada, una categoría construida, además, por estratos”.¹⁴

Las sociedades basadas en el trabajo aparecerán hacia finales del siglo XVIII, cuando el trabajo remunerado se convirtió en el principal medio de subsistencia individual y en el vínculo fundamental que estructura y da sentido a las nacientes ciudades obreras europeas. A este establecimiento del trabajo como *summa* de la actividad creadora y esencia misma del hombre, le antecedió una profunda modificación de las concepciones del mundo así como la transformación real de los procesos de trabajo.

La implantación en la Europa decimonónica del trabajo como relación social fundamental, se acompañó de la promo-

¹⁴Dominique Meda, *op. cit.*, 1998, p. 27.

ción de un código moral que entronizó la actividad asalariada. El contenido explícito de la ética del trabajo establecía la relación obrero patronal como “deber moral, misión y vocación de todos los miembros de la comunidad... masculina” (...) La ética del trabajo convocaba a los hombres a abrazar voluntariamente, con alegría y entusiasmo, lo que surgía como necesidad inevitable”.¹⁵ Sobre este contenido explícito se encontraba la motivación implícita por imponer el control y la subordinación.

Bauman¹⁶ esquematiza la ética del trabajo a partir de las siguientes premisas:

- Nada es gratuito: para recibir primero hay que dar.
- Es moralmente malo conformarse con lo que se tiene sin aspirar a lograr más, por tanto, el descanso más allá del requerido para recuperarse es indecoroso; “trabajar es un valor en sí mismo, una actividad noble y jerarquizadora”.

Dos suposiciones:

- Salvo excepciones, toda la gente tiene capacidad de trabajo para ganarse la vida; aunque
- “Sólo el trabajo cuyo valor es reconocido por los demás [es decir, con valor de uso y cambio] tiene el valor moral consagrado por la ética del trabajo”.

Y una necesaria dispensa a la moral:

- “El trabajo es el estado normal de los seres humanos; no trabajar es anormal”, por lo que no es justo que los que trabajan mantengan a los que no lo quieren hacer.

Y... ¿Qué hacer con los vagos?

Durante los siglos XVIII y XIX, la postura economicista que redujo el trabajo a simple factor de producción, se confrontó con las posturas humanistas y socialistas utópicas que concebían

¹⁵Zigmunt Bauman, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, España, Gedisa, 2003, p. 37.

¹⁶Ibid., pp. 17-18.

el trabajo como libertad creadora. En medio estaba la realidad de un trabajo degradante, alienado y necesario, rechazado por muchos.¹⁷ Situación que inspiró a la clase capitalista naciente a cimentar y difundir —como proyección de su autoimagen— una concepción que ennobleciera hasta el más bajo de los trabajos, pero que pudiera ser comprado. Esto a la vez permitió la segregación moral, social y física de aquéllos que se negaban a incorporarse a los ejércitos de nuevos proletarios. Además, domeñar a las clases laborantes aparecía como algo plenamente justificado por una sociedad dominante que identificaba el comportamiento obrero relacionado con la “impiedad, intemperancia, imprevisión o inmoralidad”.¹⁸ Los recursos provinieron de las leyes terrenales y se justificaron con las *divinas*. La estigmatización de la vagancia, es un buen ejemplo:

El Estado de la Revolución Francesa fue tajante frente al problema de la vagancia al sancionar: “Si el que existe tiene derecho a decirle ‘déjenme vivir’, la sociedad tiene el derecho a responderle ‘dame tu trabajo’”.¹⁹

En Inglaterra, la “Ley de pobres” confinaba a los “auténticos mendigos” en hospicios para pobres (*poorhouses*) y en casas de trabajo (*workhouses*), en condiciones a tal grado infames con el fin de escarmentar a los “falsos mendigos” que rehuían el trabajo.

En Nuevo León se estrenó en 1886 un código penal que definió al vago como aquel “que careciendo de bienes y rentas, no ejerce alguna industria, arte u oficio honestos para subsistir, sin tener para ello impedimento alguno.” El código contemplaba los mecanismos para también separar los *buenos* de los *malos*, siendo objeto, además, de todo tipo de sospechas:

¹⁷En el caso europeo revisar Mikel Aizpuru y Antonio Rivera, *op. cit.*, 1994; y Clara E. Lida y Sonia Pérez Toledo (comp.), *Trabajo, ocio y coacción. Trabajadores urbanos en México y Guatemala en el siglo XIX*, México, Porrúa/UAM, 2001.

¹⁸Gareth Stedman Jones, *op. cit.*, 1999, p. 32.

¹⁹Informe de la comisión contra la indigencia durante la Revolución Francesa. Dominique Meda, *op. cit.*, 1998, p. 74.

Art. 810. Mientras no se establezcan hospicios y talleres especiales para mendigos, la autoridad municipal podrá conceder licencia para pedir limosna a aquellos que le acrediten hallarse impedidos para trabajar... Art. 811. El mendigo que hubiere obtenido con engaño licencia para mendigar, será castigado como si no la tuviera.²⁰

Aun y la criba la suspicacia se mantendrá en la fábrica. La vigilia, por tanto, será obligada para el capitalista a modo de asegurar el mayor provecho del valor de uso que ha comprado.²¹ Ante lo cual el estado latente de desconfianza y resistencia entre capital y trabajo se buscará resolver por medio de la norma moral, mediante el encumbramiento del trabajo y de su sujeto, el obrero, en el nivel más digno de la escala humana. Y como diría Paul Lafargue, condenaron el “derecho a la pereza”. Los regiomontanos internalizaban esta condena con frases como estas:

Combate la pereza como si fuese una culebra que se enrosca en tu cuerpo. Si se apodera de ti, ya no podrás sacudirla.²²

Trabaje, compañero, que el alba los sorprenda en el trabajo y que la noche lo encuentre ocupado. Los holgazanes, los inep-

²⁰Gobierno del Estado de Nuevo León, Colección de Leyes, Decretos y Circulares expedidos por el gobierno del estado desde el 12 de diciembre de 1885 hasta el 30 de diciembre de 1888, Monterrey, Edición oficial, 1894, pp. 49-50. Un antecedente penal mexicano fue la instauración en 1845 del Tribunal de vagos de la ciudad de México, pero que funcionó hasta la década de 1870. Esther Aillón Soria, “Moralizar a la fuerza. El decreto de reformulación del Tribunal de vagos de la ciudad de México, 1845”, en Clara E. Lida y Sonia Pérez Toledo (comp.), *Trabajo, ocio y coacción. Trabajadores urbanos en México y Guatemala en el siglo XIX*, México, Porrúa/UAM, 2001. Tanto en la capital como en Nuevo León, estas leyes también fueron usadas para coaccionar a trabajadores artesanos autónomos, o en conflicto laboral. Vanesa Teitelbaum, en Clara E. Lida y Sonia Pérez Toledo (comp.), *Trabajo, ocio y coacción. Trabajadores en México y Guatemala en el siglo XIX*, México, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa-Porrúa, 2001; y Jesús Ávila Ávila, *A cada cual lo suyo. Junta de Conciliación 1906-1924*, Monterrey, AGENI, Colección Cuadernos del Archivo, núm. 29, 1988.

²¹“El capitalista se cuida de velar celosamente por que el trabajador no disipe su tiempo. Ha comprado la fuerza de trabajo por un tiempo determinado. Quiere, naturalmente, que se le entregue lo que es suyo y no tolera que se le robe”. Karl Marx, *El capital*, tomo 1, p. 147, México, Fondo de Cultura Económica, 1987. Cursiva en el texto.

²²Cervecería Cuauhtémoc, *op. cit.*, Monterrey, Publicación Interna, 1921, 26 de marzo 1927.

tos, los incapaces para el trabajo que se queden atrás. Que se arrebañen, que se amontonen, que se cobijen todos con el ropaje de la pereza y que sientan después los resultados tremendos y desastrosos de su inercia.²³

Una cultura de trabajo

Romper las resistencias y modificar el sentido común de los obreros para lograr su adhesión o sujeción será uno de los retos del nuevo sistema, en esta labor los divulgadores de las tesis liberales tuvieron un importante rol. Respetando todas las consideraciones de contextos socioeconómicos e históricos, podemos leer una semejanza entre los esfuerzos de una clase media inglesa que transitaba a clase burguesa en plena Revolución Industrial, con los de un núcleo empresarial en el Monterrey que divisaba el siglo xx. Ambos hicieron una historia “heroica” a su medida. En el caso de los del noreste mexicano, éstos se adjudicaron la *gesta* de industrializar esta parte de Nuevo León, cuando aún no existía una visión de nación para la industrialización del país.

Nuestra hipótesis es que esta ética de trabajo europea tiene su equivalente en Monterrey en una propalada *cultura de trabajo*, que la definimos como: *asunción del trabajo como sentido de vida*. El contexto político durante el que esta cultura de trabajo adquiere significación nos remite a su contenido implícito, es decir, estamos ante una definición por oposición: en el sentido del apoliticismo, de la colaboración de clase y del rechazo al sindicalismo que esta cultura de trabajo oponía al censurado activismo político-sindical de los trabajadores de la época durante las primeras décadas del siglo xx.

En Europa, el discurso de glorificación del trabajo contribuyó a la disminución de los mendigos y a socavar la resistencia de los artesanos y obreros (por integración o por exclusión).

²³Cervecería Cuauhtémoc, *op. cit.*, núm. 655, 1936.

CAJA 1. Los héroes de Carlyle

En la Inglaterra victoriana, Hobsbawm lo plantea así: “Los fabricantes capitalistas de la primera fase de la Revolución industrial fueron –o se consideraban– una minoría pionera que trataba de establecer un sistema económico en un marco que no les era favorable: estaban rodeados de una población profundamente escéptica ante sus esfuerzos, empleaban a una clase obrera no habituada a la industrialización y hostil a ella y luchaban –por lo menos al principio– por levantar sus fábricas a partir de un modesto capital inicial, reinvertiendo los beneficios, y a través de la abstinencia, el trabajo duro y la explotación de los pobres. La épica del ascenso de la clase media victoriana, tal como puede leerse en las obras de Samuel Smiles, contempla una era completamente mítica de héroes que se hicieron a sí mismos, rechazados por la masa estúpida que odiaba el progreso pero que volvían más tarde triunfantes con sus chisteras”.²⁴

En el imaginario regiomontano se plasmó así: “Monterrey, ciudad de escasos recursos naturales... es ahora un emporio de actividad industrial y de riqueza por la obra fecunda y tenaz de hombres que aquí vivieron, y quienes en un gesto de heroica rebeldía contra la pobreza pusieron sus ahorros, su inteligencia y su tenacidad para hacer de este pueblo sencillo, en el que antes había artesanos, en una ciudad de pujanza industrial, no es necesario mencionar nombres de los que ya se fueron, porque éstos debemos no solamente recordarlos con reverencia, sino transmitirlos como ejemplos vivientes a nuestros hijos”.²⁵

De igual modo, en Monterrey la cultura de trabajo contribuirá a la inculcación de la disciplina de la fuerza de trabajo y a ponderar el honor de ser obrero, así fuera en el rango más bajo.

²⁴Tomado de Eric Hobsbawm, *Industria e imperio*, en <http://www.webhistoria.com.ar/zmagazine+print.articleid+25.htm>, consultado el 15 de Septiembre de 2006.

²⁵Entrevista al empresario mueblero Benjamín Salinas en un programa radiofónico (*¡Monterrey habla!*) de los años 40. Las entrevistas se publicaron en un libro de igual nombre: Daniel Mir, *¡Monterrey habla!*, Monterrey, sin editorial, 1948, p. 94.

“Perseverancia y Trabajo”

Si nuestra vocación nos llama a un oficio humilde, ennoblecedlo con vuestra conducta, de modo que pongáis en él más habilidad que otros. Poned inteligencia, sentimiento, energía y solicitud. Dilatadlo con procedimientos originales. Entendedlo mediante laboriosas iniciativas. Estudiadlo como si fuese una profesión intelectual. Aprender todo cuanto de él se sabe, concentrad en él todas vuestras facultades, por que las altas proezas están reservadas a los hombres que enfocan todas sus energías en un solo ideal, sin que ninguna atención extraña comparta el imperio de su alma. Más te vale honrar tu oficio que codiciar el ajeno.²⁶

La fábrica fordiana y el espíritu de empresa

Asumir el trabajo como un deber moral y ennoblecedor del ser humano es una ideología europea en la etapa de cimentación de la sociedad capitalista. De esta concepción emanarán gran parte de las estrategias del paternalismo empresarial, pero también otorgará argumentos que retomarán las corrientes socialistas y las organizaciones gremiales, en la demanda por dignificar el trabajo asalariado y revolucionar las relaciones que de él se derivan.

No obstante, el triunfo político y social del nuevo sistema fue replegando esa concepción por otra imbuida de pragmatismo: “A finales del siglo XIX ya no se trata de soñar con la esencia del trabajo, sino de hacer soportable la realidad”.²⁷ En este trayecto, la aún joven clase obrera que seguía definiendo y conformando su propia identidad y sociabilidad, fue incor-

²⁶Firmado por “Mardem”, Cervecería Cuauhtémoc, *op. cit.*, núm. 11, 1922.

²⁷Dominique Meda, *op. cit.*, 1998, p. 106. En el mundo capitalista, poco a poco las demandas por transformar el trabajo en una actividad creadora y dignificante del ser humano fueron pasando a segundo plano. Bajo una concepción de la lucha política mucho más pragmática, la lucha sindical y gremial irá adoptando visos economicistas al monetarizar la relación de trabajo. Las demandas se fueron traduciendo en peticiones económicas enfocándose prioritariamente a la obtención de una parte mayor del excedente generado.

porando a los valores de la solidaridad y a los de la ética del trabajo, el de la “respetabilidad”, tan cercano al que “destilaba la clase media” en su aspiración de ascenso social y mejora económica.²⁸

Estados Unidos, una nación de migrantes, será el laboratorio donde tales valores tendrán su mayor destello. Los obreros que industrializaron la nación del norte de América arribaron con la determinación de superar el estado de pobreza y la condición subalterna imperante en Europa. El propósito de alcanzar la autonomía personal, de dejar de trabajar para alguien, transformará la concepción del trabajo que pasa a ser un *medio económico* más que un valor en sí mismo. De esta manera, en la relación capital-trabajo la disciplina del segundo ya no se buscará a través del predicamento moral, sino mediante el incentivo monetario.

Lo que antes se había logrado con sermones —con el agregado o no de la amenaza del palo—, se buscó cada vez más a través de los seductores poderes de una zanahoria. En lugar de afirmar que el esfuerzo en el trabajo era el camino hacia una vida moralmente superior, se lo promocionaba como un medio de *ganar más dinero*. Ya no importaba lo “mejor”; sólo contaba el “más”.²⁹

Los desarrollos técnicos y productivos de la Revolución Industrial se potenciaron en el gran salto de productividad que representó el *taylorismo*. En América, este paradigma productivo confluirá con otro tipo de valores ligados al pragmatismo y se vivirán más apegados al espíritu de empresa y de la movilidad social que se desarrollaron al calor del proceso de industrialización. Aunque el impetuoso desarrollo industrial en el país del norte no estuvo exento de contradicciones.

²⁸Mikel Aizpuru y Antonio Rivera, *op. cit.*, 1994, p. 115.

²⁹Zigmunt Bauman, *op. cit.*, 2003, p. 40

Las condiciones de crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas, de aumento de escala de las mismas, y de la presencia de una clase obrera con ciertos grados de control sobre el proceso productivo y fuertemente ligada a sus organizaciones gremiales, significaban problemas de organización del piso de trabajo, de gestión empresarial y de dominio sobre la fuerza de trabajo, todo lo cual impactaba en los bajos niveles de eficiencia en un mercado que aceleraba la competencia y donde emergían los monopolios. En este contexto, el grupo de ingenieros encabezado por F.W. Taylor (1856-1915), aportará desde adentro de la empresa un paradigma que resolverá en términos de gestión capitalista tres tipos de problemas: el técnico, el administrativo y el laboral.³⁰

Sin mayor originalidad ideológica, el ingeniero Taylor suponía que el principal factor de la baja productividad de la fuerza de trabajo era la *holgazanería sistemática* por parte de los obreros; la prevalencia del empirismo en la definición de los puestos; los bajos salarios que percibían, y un ambiente de trabajo poco propicio para la eficiencia. Y aunque Taylor reconoce la importancia de atender la parte ideológica para el control de la fuerza de trabajo, la adopción del paradigma *taylorista* se centró en sus aspectos técnicos y administrativos y mucho menos en sus consideraciones de orden ideológico.

Fue Henry Ford (1863-1947) quien ejecutó la visión integral al automatizar la cadena de montaje para la producción en serie y estableciendo un nuevo modelo de relación salarial. El resultado llevó a “cambios en las condiciones de existencia del trabajo asalariado que originan la formación de una norma social

³⁰Michel Aglietta, *op. cit.*, 1991, p. 91, define el *taylorismo* como “el conjunto de relaciones de producción internas en el proceso de trabajo que tienden a acelerar la cadencia de los ciclos de movimientos en los puestos de trabajo.” El objetivo, continúa Michel Aglietta, era reducir la autonomía de los trabajadores en el piso de trabajo e incrementar la vigilancia sobre los mismos. Las dos obras fundacionales del taylorismo: Frederick W. Taylor, *Administración de talleres*, Buenos Aires, Editorial Argentina de Finanzas y Administración, 1945; y Frederick W. Taylor, *Principios de la administración científica*, Buenos Aires, El Ateneo, 1953.

de consumo y tienden a institucionalizar la lucha económica de clases en la negociación colectiva”.³¹ La fábrica fordiana modificó la forma de pago de la fuerza de trabajo y del uso capitalista del salario, influyendo en la masificación y mercantilización del consumo obrero, así como en la promoción y gestión empresarial del ahorro obrero, entre otros.

No obstante, la concepción fordiana no menospreció las enseñanzas del paternalismo europeo. Entre las nuevas formas salariales Ford incluirá los incentivos no salariales (prestaciones o salario indirecto), asignados discrecionalmente mediante mecanismos morales rigurosos que extenderán la vigilancia del comportamiento obrero fuera de la fábrica. La formación de los nuevos consumidores que la producción en masa demandaba, llevó a Ford a establecer el salario alto en sus fábricas mediante su Acuerdo General sobre los salarios (1914), que duplicó el ingreso obrero.

El sistema “*five dollars day* instaura, mediante el control del gasto del salario, una influencia en las condiciones de existencia de la población obrera”.³² Con esta radical medida económica con sustrato político, la gerencia *fordiana* logró arrebatar a las mutualidades y sindicatos las funciones asistenciales que promovían y les daba fuerza. Pero el *fordismo* no replicó tales funciones. Lo que hizo fue modificar la manera de satisfacerlas mediante un mayor salario. Esto otorgó cierta autosuficiencia a los obreros que, por un lado, los alejará de dinámicas sociales solidarias y por otro, los enrumbará a la intensificación del consumo individual y mercantilizado y a la formación de la mas grande clase media del orbe.

³¹Michel Aglietta, *op. cit.*, 1991, p. 93.

³²Benjamin Coriat, *op. cit.*, 1988, p. 57. Esta visión se argumentaba así en el informe del “equipo de sociólogos” contratados por Ford: “Era fácil prever que cinco dólares diarios en manos de ciertos hombres podrían constituir un serio obstáculo en el camino de la rectitud y de la vida ordenada y hacer de ellos una amenaza para la sociedad en general; por eso se estableció el principio que no podría recibir este aumento ningún hombre que no supiera usarlo de manera discreta y prudente”. J.R. Lee, citado por Benjamin Coriat, *op. cit.*, 1988, p. 57.

Cultura de trabajo para el ascenso social: De Smiles a Ford en Monterrey

La influencia de Smiles

Entre las grandes industrias regiomontanas circuló la obra de Taylor³³ e igualmente los empresarios locales estuvieron al tanto del portentoso desarrollo de la industria automotriz fordiana (nada relevante, si consideramos que la comunicación de esta provincia del noreste llegó a ser más fluida con los vecinos de Norteamérica que con el centro-sur de México). Sin embargo, el peso del propio contexto socioeconómico en que se desenvuelven estas empresas, haría más cercano culturalmente, y redituable económica y políticamente, el desarrollo de un modelo de relaciones laborales que combinó la estrategia paternalista-autoritaria, las bondades del cooperativismo y los valores de la ética del trabajo, con los del espíritu de empresa y del ascenso social propios de la clase media. Los objetivos no eran muy diferentes: disciplinar la fuerza de trabajo, alejar las influencias socializantes, incrementar la eficiencia productiva y ampliar el mercado de consumidores.

Las influencias doctrinales que dan vida a la CTCs regiomontana fueron diversas, incluyendo los preceptos de la encíclica papal *Rerum Novarum* (1891), los pensamientos y acciones de Henry Ford, los preceptos de la ética protestante, etcétera. En la propaganda, la obra escrita de Samuel Smiles (1812-1914) tuvo una notable influencia. Autor considerado como uno de los mayores divulgadores de las ideas liberales extraídas de las teorías económicas de A. Smith y J.S. Mill (la autorregulación de los mercados, la superación mediante el esfuerzo individual, el recelo en las medidas protectoras del Estado). La interpretación que de ello hace Smiles convirtiéndolos en principios morales, consolidó una ideología individualista adoptada por la clase media inglesa.³⁴

³³Michael Snodgrass, *op. cit.*, 2003.

³⁴Gareth Stedman Jones, *op. cit.*, 1999.

En Monterrey, al igual que en otras ciudades latinoamericanas de industrialización temprana, las principales obras de Smiles, *Self-Help* (Ayúdate) y *Thrift* (Ahorro), fueron fuente de inspiración para publicaciones (no religiosas) que tenían el propósito de moralizar a las nacientes clases del proletariado industrial.³⁵ Una de ellas nació con el paradigmático nombre de *Trabajo y Ahorro*, que comenzó a circular desde 1921 como revista para los obreros y empleados de Cervecería Cuauhtémoc, *socios*³⁶ de la ya mencionada Sociedad Cooperativa, Sociedad Cuauhtémoc y Famosa (SCYF) fundada por la empresa cervecera en 1918.

Hasta la década de 1930 en Monterrey, periodo de movilizaciones sociales, turbulencias políticas, crisis y precariedad económica, lenguajes como el de Smiles resultó el más apropiado para internalizar valores y comportamientos que blindaran las condiciones internas para elevar la productividad de las empresas, y de manera esencial, que incentivara y *acumulara* el ahorro colectivo para financiar programas de bienestar social. Su obra fue retomada textualmente por la publicación y sirvió también como fuente de inspiración y formación para aquellos empleados dedicados a la redacción de muchos de los editoriales y artículos interiores.³⁷

Los preceptos en escritura sencilla y contundente de Smiles se apegaban plenamente a los objetivos laborales y sociales de la gerencia, que encontró en el medio periodístico una excelente vía para inculcar el código moral deseable a través de la

³⁵Es el caso de la publicación argentina *Billiken*, revista infantil de mayor longevidad editorial (1919), la cual cubría con fruición temas del trabajo, el ahorro y la caridad entre la infancia bonaerense.

³⁶La designación de “socios” a todos los miembros sin importar su jerarquía laboral, es una acción lingüística tendiente a borrar ideológicamente las diferencias de clase. Es interesante que con la flexibilización del trabajo desde la década de 1980, comenzó a extenderse el uso de este tipo de términos “desclasados” en la relación laboral

³⁷Un factor de gran relevancia en la adaptación regional de una cultura de trabajo fue la participación en la elaboración y redacción de la revista de un sector de empleados, quienes con capacidades para la redacción divulgadora amoldaban al entorno regional los valores del trabajo, el ahorro y la templanza.

repetición constante, primero de los defectos obreros a superar, pero sin abandonar el objetivo del éxito personal:³⁸

CAJA 2. Smiles en Monterrey

Ahorro

Un gran número de hombres no prevén para el porvenir. No recuerdan lo pasado. Sólo piensan en el presente. Nada guardan. Gastan todo lo que ganan. No atesoran para sí: no atesoran para sus familias. Pueden ganar preciados sueldos, pero consumen todo lo que ganan. Esos individuos son constantemente pobres, y caminan al borde de la desesperación.³⁹

Aún es tiempo... ¡Economizad!

Las mismas clases obreras se valoran demasiado poco. Aunque reciban salarios o sueldos más elevados que el promedio que ganan los hombres de carrera, no tienen muchos de ellos, sin embargo, más pensamiento de vivir en casas malas, y gastar su tiempo y dinero sobrante en la bebida. Parece que carecieran de respeto por sí mismos como de quien deben a su clase. Tienen la idea de que hay algo de degradante en el trabajo; y nada puede ser más falso que esto. Todo trabajo es dignificante y honroso; el ocioso, sobre todos los demás, es quien carece de dignidad y de honradez.⁴⁰

El esfuerzo editorial estaba orientado primordialmente hacia los obreros y sus familias. En el editorial de primer aniversario⁴¹ se reconocía que la labor era, por estrategia, repetitiva y para espíritus *sencillos*: por “estar dedicada casi exclusivamente a nuestras clases trabajadoras, y no obstante ello, cuando le ha sido posible *elevarla de semejante estado sencillo y monótono*, lo hemos intentado” (cursivas mías). Se valoraba el avance hecho en la in-

³⁸La concentración entre las décadas de los años 20 y los 40, de fragmentos o artículos inspirados en los temas que Smiles abordó con dedicación, afirman nuestra hipótesis.

³⁹Smiles, Cervecería Cuahémoc, *op. cit.*, núm. 1, 1921.

⁴⁰Smiles, Cervecería Cuahémoc, *op. cit.*, núm. 1, 1922.

⁴¹Cervecería Cuahémoc, *op. cit.*, Editorial Primer Aniversario, mayo de 1922.

ternalización del trabajo como principal medio de bienestar económico, pero enfatizaba que aun faltaba lo que mostraba mayor resistencia: convertir el trabajo en un valor moral:

Efectivamente; el bienestar y adelanto del obrero y del empleado vienen propugnando esta revista. Ya se ha comprendido que el trabajo es fuente de todo bienestar, económicamente hablando; pero no se ha demostrado todavía suficientemente que el ejemplo que del trabajo pregona la publicación sea suficiente para *determinar en el individuo la virtud del trabajo*. Y una publicación del carácter y naturaleza de la nuestra *eso es lo que se propone demostrar de un modo esencial y absoluto*.⁴² (Cursivas mías).

“Determinar en el individuo la virtud del trabajo”. El convencimiento sobre el beneficio económico de un empleo estable y un salario seguro, a cambio de un comportamiento laboral intachable, fue cosa fácil entre una población que se proletarizaba como la mejor opción de sobrevivencia. Pero, convertirlo en algo virtuoso requirió más empeño. No era empresa ordinaria inculcar los valores de la templanza y el ahorro en un ambiente precario como lo eran estos barrios obreros. En un medio de carencias, corto de futuros, más que la resistencia organizada, se enfrentaba la resistencia a, porqué dejar para mañana el disfrute inmediato, de emular comportamientos sociales, de anhelar el ocio y esparcimiento que las clases ascendentes sacrificaban —o disimulaban— como pago de su capitalización. El trabajo tenía que ser, por tanto, no sólo el medio económico sino había que deificarlo como fuente de realización personal. Había que enaltecer la satisfacción de cumplir con el *deber* de trabajar, por encima de la retribución salarial y de la jerarquía misma del oficio desempeñado.

⁴²Ibíd., núm. 12, 1922.

CAJA 3. Del valor económico a la virtud

El trabajo

El trabajo es la función más grande, más santa y más práctica que ha concebido el hombre.

¡Qué hermoso día de trabajo!

Llegar cansado de la ruda faena, de luchar abiertamente con la naturaleza, de dar nuestras fuerzas, nuestras energías, nuestro poder por un puñado de plata y luego verse rodeado de los “hijos” que todo alegran y que parece que festejan la vuelta al hogar del padre ausente, mientras que la esposa amable prepara los alimentos para nutrir las nuevas energías del héroe de la jornada. Con qué gusto se recorre ese espacio de la fábrica o del lugar de trabajo al hogar. Allí nos espera la felicidad y aquí llevamos la vida, el sustento para el día siguiente. Después de una semana de trabajo tenaz se nota que el domingo tiene más sol, más alegría, la ciudad está más viva, la gente más complaciente. El trabajo es la fuente de la dicha. ¡AMA EL TRABAJO!⁴³ (Mayúsculas en el original).

El crecimiento de la ciudad alrededor de la industria la convirtió en una meca del trabajo. No obstante, la gloria se alcanzaba a cuentagotas en el Monterrey de las oportunidades. Emplearse en alguna de sus fábricas era el mayor orgullo de los migrantes de San Luis Potosí, Coahuila, Zacatecas y de los municipios aledaños que de manera creciente iban aglomerando la futura ciudad metropolitana.⁴⁴ Entre estos obreros se fueron impostando paulatinamente por convicción, o por sentido común,⁴⁵ las críticas lapidarias de Smiles al “vicio de la prodigalidad”, a la búsqueda de los “placeres mundanos.”

⁴³Cervecería Cuatémoc, *op. cit.*, núm. 136, 1927.

⁴⁴En 1921 la ciudad tenía 88 mil 479 habitantes y subió a 132 mil 377 en 1930. Para 1940 el área metropolitana ya alojaba a 206 mil 152 personas, alcanzando las 375 mil 040 en 1950. INEGI, *Estadísticas históricas de México*, tomo 1, 2000, p. 24.

⁴⁵Dice Zigmunt Bauman, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, España, Gedisa, 2003, p. 38; en el caso europeo: “La *predica* de la ética del trabajo bajo requería una elección moral; la *práctica* del trabajo reducía o eliminaba de plano la elección, y luchaba por asegurar que los nuevos obreros—fuera o no sincera su transformación, creyeran o no en el evangelio de la ética del trabajo— se comportaran como si en verdad se hubieran convertido”. (Cursivas en el original).

No hay que disponer de nuestros ahorros por el mero gusto de tener dinero en la mano o por darnos al placer o lujo de gastar o por el placer de irnos a pasear o de tomar un descanso o de preparar una fiestecita casera o de bautizar al niño de un amigo, etc., etc.⁴⁶

La remuneración es necesaria, debe tenerse dinero; pero la verdadera satisfacción es la que procede de dentro de uno mismo del sentimiento de haber hecho uno lo que pudo a medida del talento y de la capacidad que se tenga.⁴⁷

Además, en esta prédica de la autosuficiencia del honor proletario, se escurría una preferencia consustancial al capitalista por sacarse de encima las mayores responsabilidades respecto a los trabajadores.⁴⁸ Esa es la paradoja del paternalismo ampliamente extendido entre los empresarios regiomontanos. Esta inculturación se basó en una promoción ferviente y tenaz de las *virtudes* materiales y espirituales del ahorro.

La exaltación del hábito del ahorro como indicador de la virilidad, del honor y de la individualidad, y contraparte obligada del esfuerzo del trabajo para asegurar el bienestar de largo plazo, se encastró como hiedra en las páginas de TYA: “*Los hombres de honor recurren constantemente a sus propios elementos pecuniarios cuando necesitan recursos; y son los hombres de honor los que pueden apreciar el infinito valor del esfuerzo individual.*”⁴⁹ Se propaló en folletines eventuales de otras fábricas, circuló en los periódicos locales y en pu-

⁴⁶Cervecería Cuahémoc, *op. cit.*, núm. 125, 1925.

⁴⁷Ibíd., núm. 230, 1927.

⁴⁸“Los obreros deben ahorrar, y se hace mucho ruido con las cajas de ahorro... (hasta los economistas admiten, respecto a éstas últimas, que su verdadero objetivo tampoco es la riqueza, sino una distribución más racional de los gastos, de tal suerte que en la vejez, o cuando sobrevienen enfermedades, crisis, etc., esos obreros no dependan de los hospicios, del estado, de la mendicidad (en una palabra, que vegeten a expensas de sus bolsillos, que sean una carga para la propia clase trabajadora, nunca para los capitalistas); ahorran, pues, para los capitalistas, para éstos, los costos de producción de los obreros disminuyen”. Karl Marx, *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política*, México, Siglo XXI, vol. 1, 1982, p. 228.

⁴⁹Cervecería Cuahémoc, *op. cit.*, núm. 202, 1927.

CAJA 4. Las *virtudes* del ahorro

El ahorro no es un instinto natural. Es un principio de conducta QUE SE ADQUIERE. Comprende la abnegación de sí mismo –la supresión del placer presente por el bien futuro– la subordinación del apetito animal a la razón, a la previsión y a la prudencia. Smiles.⁵⁰ (Mayúsculas en el original).

El ahorro considerado en otro orden, es un conservador de la buena salud. Es comer con sobriedad, dormir sin exceso tan sólo ocho horas, acostarse y levantarse temprano. El hábito del ahorro nos procura también una vista perfecta, una buena digestión y hasta músculos suficientes. Una persona de reducido salario no tiene por qué sostener automóvil para su uso particular. Dejemos esto para las personas ancianas que no pueden abordar un tranvía, para aquellos que se estiman vanamente, para los que temen se descoloren sus vestidos con los rayos del sol.⁵¹

blicaciones de las asociaciones civiles y profesionales existentes,⁵² hasta convertirse, en los años 40, en una concepción redonda sobre el individualismo (plenamente inspirada en la conseja de 1922 referida en la caja 4).⁵³

Para que cuajara este encuadre moral individualista concentrado en el esfuerzo personal, se requirió como ingrediente imprescindible de nulificar en el discurso y en la acción todo tipo

⁵⁰Cervecería Cuauhtémoc, *op. cit.*, núm. 1, 1921.

⁵¹Ibíd., núm. 9, 1922.

⁵²En los primeros 40 años del siglo xx en Monterrey aparecen periódicos que reflejan el “espíritu emprendedor y de conciliación” de la ciudad: *El Porvenir* (1919), de manera notable *El Sol* (1922), y *El Norte* (1938), así como asociaciones profesionales y sociales imbuidas del mismo discurso: Círculo Mercantil Mutualista, Centro Patronal de Nuevo León, club Rotarios, Sembradores de Amistad, Factores Mutuos, etcétera.

⁵³La difusión extra fábrica del espíritu ahorrador como característica del regiomontano promedio, se tradujo al exterior en una suerte de mofa, la cual, traducida como tacañería, derivó en la construcción del neologismo de “codomontano”. La Academia Mexicana de la Lengua define: “codomontano, codomontana (de codo ‘avaro’ + -montano, como en regiomontano ‘de Monterrey’). Adj. coloq. desp. Regiomontano, de Monterrey.” La Academia Mexicana de la Lengua Española, *Codomontano*, en <http://www.academia.org.mx/dbm/DICAZ/c.htm>, consultado el 1 de Septiembre de 2006.

CAJA 5. Tesis y antítesis del ahorro según el regiomontano de los años 40

Cuando pensamos en el ahorro, instintiva y casi exclusivamente pensamos en el dinero. Craso error. Porque más importante que el dinero, es la mentalidad personal de quien la ahorra, ya que cada actitud individual tiene un interminable caudal de consecuencias perfectamente lógicas. Cuando ahorramos, no es sólo dinero lo que estamos acumulando. Estamos acumulando tranquilidad de espíritu; ésta nos da salud. Estamos acumulando confianza en nosotros mismos; ésta nos forja una personalidad; estamos acumulando conocimientos; éstos nos proporcionan habilidad para el trabajo. Estamos acumulando disciplina; ésta burila nuestro carácter. Y el hombre que disfruta de salud, de personalidad de habilidad y de carácter es el único que goza de la verdadera independencia, de auténtica libertad así sea un obrero, un empleado, un profesionista, un comerciante, un industrial, etc. [...]

La antítesis del ahorro tiene también su cauda fatal: la disipación la incertidumbre, la enfermedad, el pesimismo, la ignorancia, la negación total de la personalidad y, con ello, el aborregamiento y la esclavitud que buscan inútilmente en la fuerza de los muchos lo que no puede conquistarles su valer personal.⁵⁴

de antagonismo entre obreros y capitalistas.⁵⁵ La igualdad se las daba el trabajo, la diferencia la ponía la disciplina: el “capitalista es, sencillamente, un hombre que no gasta todo lo que ha ganado con su trabajo”.⁵⁶ La metáfora de Smiles no deja desperdicio: no hay tal desigualdad de clases que predicen los

⁵⁴Palabras de Manuel L. Barragán, ideólogo, político y empresario regiomontano. Con autobiografía apegada al modelo del *self made man*. Daniel Mir, *op. cit.*, 1948, pp. 117-118.

⁵⁵La socialización de esta concepción fue tarea cotidiana. En número inaugural de 1922, el periódico local *El Sol* afirmaba: “Por eso dice nuestro lema que EL SOL es ‘el periódico para todos’”. Dentro del radio en que nace a la vida este periódico –órgano– tales conflictos entre el Capital y el trabajo, pueden darse por no existentes. Digámoslo en elogio de nuestros hombres de empresa y de nuestra clase obrera. Prevalece entre estos factores un equilibrado espíritu de rectitud y cordialidad, que casi nulifica la acción periodística a estos aspectos. Citado por Reynol Pérez Vázquez [tesis de licenciatura], “Aparición del periódico *El Norte* como vocero del grupo Monterrey (1938)”, Monterrey, UANL, 1983, p. 68.

⁵⁶Cervecería Cuatémoc, *op. cit.*, núm. 1, 1921.

“envilecidos comunistas”, al contrario, bajo esta concepción el capitalista se convierte en ejemplo a emular. En la *cultura de trabajo* regiomontana seguir el ejemplo de trabajo, ahorro y templanza del capitalista, significó colaborar. Bajo esta visión “armoniosa” la relación entre el empresario y el obrero debía ser directa, sin intermediarios, es decir, no se requerían los sindicatos. Esta *colaboración subordinada* que se extiende en la relación laboral desde entonces, fue el cimiento sobre el que se levantó la relación colectiva cuando, en 1931, la primera *Ley Federal del Trabajo* reglamentó la sindicalización y la contratación colectiva –a lo que se habían opuesto vehementemente–.⁵⁷ Ese año, con un esquema de organización y dirección similar con que funcionaba la SCYF, nace la Unión de Trabajadores Cuauhtémoc y Famosa.

La influencia fordiana

Algunos años antes de que Ford lanzara el sistema *five dollars day*, Fundidora Monterrey, seguida por Cervecería Cuauhtémoc y Vidriera Monterrey, encabezaban la aplicación de los primeros programas para mejorar las condiciones de salud, vivienda y educación de los trabajadores. La relevancia del hecho –mencionaba más arriba– se la daban las circunstancias de pobreza que imperaban en la ciudad cercana a los 80 mil habitantes, la mayoría hacinados en barrios obreros llenos de jacales y tejabanes, con profundas carencias de agua, drenaje, salubridad pública, lugares de esparcimiento.⁵⁸ Además, en medio estaba para los empresarios el temor permanente sobre la simpatía que las ideas socialistas o de organización autónoma pudieran despertar entre los trabajadores.

⁵⁷En 1929, cuando aparece el primer código federal del trabajo (antecedente de la *Ley*), los empresarios Luis G. Sada, creador de la SCYF, y Joel Rocha encabezaron a nivel nacional el rechazo a dicho código. En extenso en Lylia Palacios, *op. cit.*, 2004, pp. 70-78.

⁵⁸Cervecería Cuauhtémoc, *op. cit.*, núm. 2819, 1981.

Monterrey se iba urbanizando al ritmo de la industrialización en un país aún definido por su carácter rural⁵⁹ y sus déficit sociales y económicos; acentuando con ello el contraste del proceso regiomontano en el contexto nacional. Pero este desarrollo estuvo lejos de ser homogéneo. La clara división entre las características de la gran empresa y el resto, definió la polarización entre el sector obrero empleado en la gran industria y el que se ocupaba en el extenso sector de pequeña y mediana empresa, incapaz de asumir plenamente la política de bienestar social de las primeras.

Esta situación estableció, desde entonces, el liderazgo indiscutido de una élite empresarial que marcó los rumbos productivos, definió las políticas laborales y delineó la cultura laboral. En sus fábricas se incorporaron adelantos tecnológicos y se adaptaron elementos de los sistemas de organización y retribución del trabajo, dictados por la industria estadounidense integrados en el *ford-taylorismo*. Asimismo, promovieron el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la planta laboral (higiene y seguridad, salud laboral, etcétera.), como medios para mejorar la eficiencia y elevar la productividad según el modelo taylorista. Una fuente de primera mano que usó la gerencia para reconocer cambios y soluciones fue el saber empírico de los mismos trabajadores.

Respecto al salario, en lugar del salario alto *fordista* la mejora socioeconómica se procuró a través del manejo gerencial del ahorro colectivo y del uso más moderno (norteamericanizado) del subsidio paternalista para la mejora de las condiciones de la reproducción obrera. Medidas como éstas ayudaron a la industria regiomontana a enfrentar el tránsito social hacia el establecimiento del Estado-nación, el cual, en una nueva coyuntura internacional posterior a la gran depresión de 1929, creará las condiciones para el arranque del modelo de desarrollo por sustitución de importaciones, y en ello se engazarán los valores

⁵⁹Para 1900 los más de 13 millones de mexicanos se dividían en 12.2% de población urbana y 87.8% de rural. Esta relación permaneció sin grandes cambios hasta 1930.

de la ética del trabajo y las metas fordianas de mercantilizar el consumo y ascender en la escala social.

Las perspectivas positivas para detonar la industrialización de Monterrey se vislumbraron desde los años 30. La mejoría económica post crisis, el fomento industrial del presidente Cárdenas y los fondos del ahorro colectivo acumulados, se combinaron para desplegar sistemas de seguridad y bienestar social entre los trabajadores de la gran industria. El microclima de *welfare* que de allí surge será factor de orgullo y difusión editorial. Los resultados reales en cuanto a la obtención de vivienda, la prestación de servicios médicos privados, el disfrute exclusivo de espacios para la recreación, escuelas y becas para la educación superior, etcétera, contribuyeron a ponderar ahora los valores más cargados a la diferenciación de clase, al *chauvinismo* regional acerca de la laboriosidad del regiomontano, a la promesa realizada del ascenso social como resultado de la cultura de trabajo y el comportamiento de colaboración subordinada.

Nuestra ventana, la revista *Trabajo y Ahorro*, muestra a lo largo de las décadas de 1930 y 1940 los datos que confirman los logros de la *cultura de trabajo*, es decir, de la conducta colaboradora y del desapego a los movimientos políticos. En estos años, es contundente el control laboral que los empresarios han logrado.⁶⁰

La vivienda: El botón de muestra

De estas empresas salieron generaciones de familias de empleados y obreros que, al escalar a los sectores medios de la sociedad regiomontana, se constituyeron en difusores sociales del espíritu emprendedor, de la cultura de trabajo, y del rechazo al antagonismo obrero-patronal como garantías de progreso, seguridad y

⁶⁰La excepción que confirma la regla serán precisamente las jornadas de movilización obrera en 1936 y la respuesta radical y violenta de los empresarios. Sobre el tema, leer a César Gutiérrez, *29 de Julio de 1936 en Monterrey: Un caso de lucha de clases*, Monterrey, OIDMO/Cuadernos de Cultura Obrera, 1983.

CAJA 6. Sindicatos y colaboración de clases

Los que pertenecemos a la Unión de Trabajadores “Cuauhtémoc y Famosa”... 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.⁶¹

honorabilidad, discurso tan apegado a las características del regiomontano promedio. La socialización mediática y arraigo de esta concepción, aun entre la población que quedaba fuera del círculo de oro que conformaron estas empresas, devino en el sedimento cultural que dio vida a la CTCs.

Recurramos nuevamente a la fuente de TYA para documentar, a manera de ejemplo, el caso de la vivienda como validación del éxito de las políticas del ahorro, con un enfoque fordiano, entre los trabajadores de Cervecería Cuauhtémoc. La meta por excelencia fue convertir a cada socio en propietario de su casa.⁶²

⁶¹Cervecería Cuauhtémoc, *op. cit.*, núm. 578, 1934. Fragmento del discurso del presidente de la Unión ante Francisco G. Sada por sus 40 años en la gerencia de Cervecería (mayúsculas en el original).

⁶²Menno Vellinga, *op. cit.*, 1979, pp. 125-127. Desde 1919 la empresa había iniciado un programa de obsequio de casas para los trabajadores (hombres o mujeres) de “conducta intachable”. Hasta 1926 había distribuido 60 “casas de madera transportable” elaboradas en el departamento de carpintería de la cervecera y puestas donde indicara el trabajador premiado; Cervecería Cuauhtémoc, *op. cit.*, núm. 8, 1922 e *ibíd.*, núm. 143, 1926.

Avanzada la década de los 20 y ante la crítica situación de la vivienda, TYA hizo eco de una campaña en favor de la casa obrera “con ideas netamente modernas y principios desprovistos de egoísmo”. A pesar de sus *desinteresados* propósitos, la misma editorial argumentaba que el hecho de convertirse en propietario le creaba al obrero nuevas necesidades de consumo, lo que finalmente redundaría en un mejor rendimiento productivo:

Con una casa adecuada, el obrero se crearía necesidades que sólo podría satisfacer trabajando más y mejor, de esta manera se aumentaría en mucho la producción y el rendimiento del trabajo sería inapreciable, pues un buen edificio, a más de llenar las condiciones materiales del caso, debe ser una enseñanza para los que viven en él.⁶³

Basándose en esta *racionalidad* económica, los ahorros de la SCYF comenzaron a utilizarse a partir de 1929 (luego de 11 años de acumulación) para la compra en abonos de casa y terrenos en las colonias fundadas por la empresa y SCYF. Según el informe de ésta,⁶⁴ para 1940 poco más de 670 socios, casi la mitad de la membresía (43%) eran dueños de su casa. La primera inversión en 1929 fue de 36,654.52 pesos y para 1940 subió a 214,994.06. La suma de esos 12 años alcanzó a 1,056,811.73 pesos.⁶⁵

La revista no se cansó de alabar los logros obtenidos por el ahorro de los socios y la colaboración de la empresa. Los datos de saldos e intereses, más el manejo financiero de estos dineros, nos proporciona información para suponer que efectivamente el grueso de los propósitos de la Sociedad fue cubierto con sus propios ahorros. La empresa funcionó como

⁶³Cervecería Cuauhtémoc, *op. cit.*, núm. 234, 1928

⁶⁴Ibíd., núm. 895, 1940 e ibíd., núm. 910, 1941

⁶⁵Los datos sobre ahorro y construcción de vivienda en la revista, indican un incremento notable a partir de 1934, el fenómeno pudo formar parte de la recuperación de los efectos de la crisis capitalista de 1929, e influido por las políticas empresariales para contrarrestar las influencias de la insurgencia sindical en otras empresas regiomontanas.

intermediario financiero que facilitó y medió para la aplicación *racional* de ese capital solidario. No obstante, la política paternalista, la procedencia rural de muchos obreros,⁶⁶ las aspiraciones de clase media, la conformación del sentido común a través de *Trabajo y Ahorro* y la subordinación sindical, resignificaron estos logros del ahorro cooperativo como generosidad empresarial.

En este contexto de despegue de la política de industrialización del país, las empresas regiomontanas aprovecharon las circunstancias históricas y geográficas para fortalecer su autoridad patronal, seleccionar y enfeudar a los trabajadores mediante la combinación de prácticas de consenso y coerción. Dos elementos pueden ilustrarlas: el disfrute *exclusivo* de instalaciones para la recreación familiar y la convivencia laboral que les reportó un creciente sentido de pertenencia y adhesión a la empresa;⁶⁷ y por el otro, la sistemática vigilancia gerencial y muchas veces, sindical, a la observancia de los valores de la *cultura de trabajo* establecida, sin reparo en despedir a todo elemento que pudiese disturbar el orden al interior de las empresas.⁶⁸

⁶⁶Hay abundante información documental en el Archivo General del Estado de Nuevo León y en las entrevistas sobre la procedencia rural de la mayoría de los obreros de Cervecería, así como de su pensamiento respecto del obrero sindicalizado: “Los que trabajamos allá [en la cervecera], mucha gente éramos de pueblo. Desde Montemorelos hasta, hasta los más cercanos, Estanzuela y todo eso. Puro pueblo. La política de la empresa antes era muy, muy estricta, aquella persona que había trabajado en un sindicato, no trabajaba. No, no, no lo aceptaban. Por eso, sí, seleccionaban gente del pueblo, verdad. *Y ésos, sí iban a trabajar*, yo a los dos años, ya era funcionario sindical” (entrevista grabada a obrero jubilado de Cervecería. *Cursivas mías*).

⁶⁷“Con la creación de la SCYF le dieron a los trabajadores todo un contexto completo de club social, [énfasis del entrevistado] que en esa época era exclusivamente para los muy ricos, ni siquiera para los ricos, para los muy ricos [ídem]”. (Entrevista grabada a un consultor laboral en Monterrey).

⁶⁸Los estudios realizados acerca de la política laboral de las grandes empresas muestran el peso de la acción amparada en el discurso con la inflexible actitud de las gerencias cuando han enfrentado conflictos o demandas obreras (ver: Paco Ignacio Taibo II, *La gran huelga del verano de 1920 en Monterrey*, Monterrey, OIDMO, Cuadernos de Cultura Obrera, núm. 4, 1981; César Gutiérrez, *op. cit.*, 1983; Javier Rojas y Luis Lauro Garza, *La insurgencia en el sindicalismo blanco*, Monterrey, OIDMO, Cuadernos de Cultura Obrera, sin número, 1985; Lylia Palacios Hernández, “Flexibilidad contractual en la gran industria de Monterrey”, en *Equilibrio Económico*, Revista de la Facultad de Economía de la UAC, Saltillo, vol. III, núm. 13, 2002).

Al igual que en las empresas de Ford y su sistema *five dollars day*, la fundación de programas que incrementaron el salario indirecto de los trabajadores regiomontanos obligó a asegurarse del “buen uso” del ingreso. A través de la venta de alimentos y artículos de primera necesidad, la SCYF aseguraba la reproducción de la fuerza de trabajo, además que se filtraba el cambio de formas de consumo doméstico hacia otro ligado al mercado.⁶⁹ Desde finales de los años 30 la promoción del ahorro y la venta de despensas se extendieron como política de empresa a través de la Federación de Sindicatos Independientes de Nuevo León,⁷⁰ organismo corporativo formado bajo el modelo sindical subordinado existente en las grandes empresas familiares.

La derrota del fascismo y con ello el triunfo de la socialdemocracia en el mundo occidental, estableció el compromiso social entre el capital y el trabajo.⁷¹ Los poderosos sindicatos que emergieron recuperaron el poder suficiente para intervenir y transformar la infraestructura socioproductiva instrumentada por Taylor y Ford, hacia un reparto más equitativo y negociado, así surgiría el *fordismo*. El sindicato de clase recuperó su protagonismo y se encargará de exigir y negociar los beneficios del Estado de Bienestar de la posguerra.

En otras regiones del capitalismo periférico este fenómeno no se replicó. En países como México, el corporativismo sindical ya pasado su breve periodo contestatario, frenó y muchas veces reprimió las tendencias internas por convertir al

⁶⁹Un ejemplo muy interesante de modificación de costumbres de consumo es el relacionado con la promoción local de ingerir cerveza en lugar del pulque. La intensa campaña que promueven conjuntamente con cerveceros de otras entidades, entre 1922 y 1923, respondió el sensible incremento en la capacidad de producción que exigía el crecimiento del mercado de consumidores.

⁷⁰José Ortiz Bernal, *Federación Nacional de Sindicatos Independientes 50 aniversario, 1936-1986*, Monterrey, 1986.

⁷¹Samir Amin, “Capitalismo, imperialismo, mundialización”, en *Rebelión*, <http://www.rebelion.org/izquierda/amin020801.htm>, consultado el 20 febrero 2007.

sindicalismo en un real contrapeso social y político. En otras zonas como Monterrey esos aires nunca llegaron a vendaval. ¿Cuál fue la ventaja de la gran industria regiomontana para mantener su autoridad frente al trabajo? Y más aún, ¿qué le permitió en tiempos del sindicalismo reivindicativo y corporativo mantener su ascendencia en la organización gremial interna? Una respuesta desde la historia social es el dominio casi sin fisuras que había establecido. Su protección contra el poder del sindicalismo corporativo nacional y de las ideologías de izquierda, fue la avanzada internalización de la cultura del trabajo de *colaboración subordinada*, esta suerte de argamasa entre elementos de la ética del trabajo europea y las promesas materiales del fordismo original, estaba implantada:

Cuando llegué a Monterrey [en los años 40] me encontré con una situación muy curiosa. Cuando se hablaba de cultura, el regiomontano bajaba el perfil y decía: es que acá en el Norte no somos gente culta, somos gente de trabajo. [...] Eran conscientes de que habían creado una cultura de trabajo y además una cultura del ahorro y eso no existía en todo el país.⁷²

Conclusiones

1. Es un dato secundario precisar si el ascendiente inicial de la *ética del trabajo* llegó por vía directa a los empresarios locales, o a través de su educación y contacto económico con Estados Unidos, lo que sí podemos es discutir el por qué, en esta fase de conformación moral, se adecuaron mejor los preceptos europeos que los del americano Ford. Dadas las circunstancias históricas de la inserción periférica de México al sistema capitalista, la propuesta que condensa Smiles y los principios de la ética laboral

⁷²Entrevista a José Emilio Amores, promotor cultural y ex empleado de Cervecería Cuauhtémoc. *El Norte*, 15 de abril de 1998.

del protestantismo (la prédica de la frugalidad, la templanza y los límites a la “ilusión” de hacerse ricos); eran más apegados a la circunstancia para los obreros avecindados en Monterrey, que las expectativas que Ford avistaba dentro de una economía capitalista potente, que generaba condiciones para realizar el “ascenso social” de gran parte de la población estadounidense.⁷³ Por lo que en esta región dinámica, pero subalterna, fue más redituable la deificación del trabajo y hacer del obrero un “héroe”, antes que asegurar las condiciones, *para todos*, de convertirse económica y socialmente en clase media o, más aún, en un ser liberado del trabajo asalariado.

2. En el ambiente fabril regiomontano se fortaleció un discurso individualista con doble lectura dirigido a distintos sectores laborales: a los menos, la transmisión del espíritu de empresa y del esfuerzo personal para emprender la formación de fortuna y tener un ascenso real, económico y social (el amplio sector de la clase media regiomontana que se formaba, lo hizo con los valores del trabajo y el ahorro untados desde la cuna y se convertirá en el prototipo de la persona “que se hace a sí misma”). El otro, para la gran mayoría proletaria, que habría de ver limitadas sus aspiraciones de ascenso, se dirigió sólo a mejorar las condiciones para reproducirse como fuerza de trabajo obrera, mismas que el sistema de bienestar social interno les proporcionó (servicio médico, seguro contra enfermedades, venta de despensas, escuelas y becas para educación). A cubrir con el financiamiento del ahorro colectivo la compra de una vivienda para mantener a

⁷³La transformación del americano medio, de una psicología basada en el ahorro a una basada en el consumo, se mostró tarea ardua y difícil. La ética protestante del trabajo, que había dominado el comportamiento del americano de frontera, estaba profundamente enraizada en el comportamiento general. La moderación y el sentido del ahorro eran piedras angulares en el estilo de vida americano, parte fundamental de la inicial tradición yanqui que había servido como guía maestra para varias generaciones de americanos, habría de alterarse drásticamente hacia una vida centrada en el consumo luego de una incesante, profunda y generalizada campaña empresarial que inauguró conceptos de *marketing*, publicidad, etc. Jeremy Rifkin, *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era*, Barcelona, Paidós, 1996, p. 42.

su familia con decoro proletario. Y de gran importancia para la reproducción ideológica, en la convivencia entre *socios* (obreros, empleados y gerencia) en los espacios recreativos y culturales que estas empresas edificaron, que abonó a la extensión del *espíritu* de clase media que se iba imponiendo.

En esta trayectoria de las primeras décadas del siglo xx, se fue ajustando el discurso y el sistema de valores de la cultura del trabajo de *colaboración subordinada*, y ya para los años 40 se daba fe del progreso social y económico como parte de un discurso cotidiano:

¿Y cuál es la grandeza de Monterrey? ¿En qué estriba el mérito de que goza? ¿Por qué se le admira dentro y fuera del país? Por una virtud que aquí ha florecido con colores indelebles y perfumes inextinguibles —por la virtud del trabajo—... Al trabajo, al espíritu de lucha, a la fe en la acción constructiva de los hombres de Monterrey, obedece el sitio de vanguardia en que se encuentra.⁷⁴

⁷⁴Cervecería Cuauhtémoc, *op. cit.*, 350 Aniversario de la Ciudad, núm. 1189, p. 1946.

Bibliografía

- Aglietta, Michel, *Regulación y crisis del capitalismo*, México, Siglo XXI, 1991.
- Aillón Soria, Esther, “Moralizar a la fuerza. El decreto de reformulación del Tribunal de vagos de la ciudad de México, 1845”, en Clara E. Lida y Sonia Pérez Toledo (comp.), *Trabajo, ocio y coacción. Trabajadores urbanos en México y Guatemala en el siglo XIX*, México, Porrúa, UAM, 2001.
- Aizpuru, Mikel y Antonio Rivera, *Manual de historia social del trabajo*, España, Siglo XXI, 1994.
- Amin, Samir, “Capitalismo, imperialismo, mundialización”, en *Rebelión*, <http://www.rebelion.org/izquierda/amin020801.htm>, consultado el 20 febrero 2007.
- Ávila Ávila, Jesús, *A cada cual lo suyo. Junta de Conciliación 1906-1924*, Monterrey, AGENL, Colección Cuadernos del Archivo, núm. 29, 1988.
- Bauman, Zigmunt, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, España, Gedisa, 2003.
- Castañeda, Gonzalo, *La empresa mexicana y su gobierno corporativo. Antecedentes y desafíos para el siglo XXI*, México, Universidad de las Américas Puebla, Áter Ego, 1998.
- Cerutti, Mario, *Burguesía y capitalismo en Monterrey 1850-1910*, México, Claves Latinoamericanas, Universidad Autónoma de Nuevo León, 1983.
- _____ y Miguel González Quiroga, *El norte de México y Texas (1848-1880), Comercio, capitales y trabajadores en una economía de frontera*, México, Instituto de Investigaciones Dr. Mora, 1999.
- Cuahtémoc, Cervecería, *Trabajo y Ahorro*, Monterrey, publicación interna, 1921.

- _____, *Cien años son un buen principio*, Monterrey, libro conmemorativo de la Fundación de la Cervecería Cuauhtémoc, S.A., 1990.
- Coriat, Benjamín, *El taller y el cronómetro, ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, México, Siglo XXI, 1988.
- Ginebra, Joan, *Las empresas familiares. Su dirección y su continuidad*, México, Panorama, 1997.
- Gobierno del Estado de Nuevo León, *Colección de Leyes, Decretos y Circulares expedidos por el gobierno del estado desde el 12 de diciembre de 1885 hasta el 30 de diciembre de 1888*, Monterrey, edición oficial, 1894.
- Gutiérrez, César, *29 de julio de 1936 en Monterrey: Un caso de lucha de clases*, Monterrey, OIDMO: Cuadernos de Cultura Obrera, 6, 1983.
- Hobsbawm, Eric, “Industria e imperio”, en <http://www.webhistoria.com.ar/zmagazine+print.articleid+25.htm>, consultado el 15 de Septiembre de 2006.
- INEGI, *Estadísticas históricas de México*, tomo 1, 2000, p. 24.
- La Academia Mexicana de la Lengua Española, *Codomontano*, en <http://www.academia.org.mx/dbm/DICAZ/c.htm>, consultado el 1 de Septiembre de 2006.
- Lansberg, Ivan, *Succeeding Generations: Realizing the Dream of Families Business*, Harvard Business School Press, EE UU, 1999.
- Lida, Clara E. y Sonia Pérez Toledo, (comp.), *Trabajo, ocio y coacción. Trabajadores urbanos en México y Guatemala en el siglo XIX*, México, Porrúa, UAM, 2001.
- Marx, Karl, *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política*, México, Siglo XXI, vol. 1, 1982, p. 228.
- _____, *El capital*, México, Fondo de Cultura Económica, tomo I, 1987.
- Meda, Dominique, *El trabajo, un valor en extinción*, España, Gedisa, 1998.

- Mir, Daniel, *Monterrey habla*, Monterrey, sin editorial, 1948.
- Neubauer, Fred y Alden. G. Lanck, *The Family Business, Its Governance for Sustainability*, England, MacMillan, 1998.
- Ortiz Bernal, José, *Federación Nacional de Sindicatos Independientes 50 aniversario, 1936-1986*, Monterrey, 1986.
- Palacios Hernández, Lylia, “Paternalismo empresarial y cultura laboral en la gran empresa de Monterrey”, en *Memoria del IX Encuentro de la Asociación de Historia Económica del Norte de México*, La Paz, B.C., UABC, SEP, 2001.
- _____, “Flexibilidad contractual en la gran industria de Monterrey”, en *Equilibrio Económico*, revista de la Facultad de Economía de la UAC, Saltillo, Coah., vol. III, núm. 13, 2002.
- _____, “Flexibilidad laboral y gran industria de Monterrey”, en Mario Cerutti (coord.), *Del mercado protegido al mercado global, Monterrey 1925-2000*, México, Trillas, UANL, 2003
- _____, [tesis de doctorado] “Respuestas regionales a la globalización: Capitalismo familiar y cambios en las relaciones laborales en Monterrey, México”, Holanda, University Utrecht, Ciencias Sociales, 2004.
- Palenzuela, Pablo, “Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica”, en *Sociología del Trabajo*, núm. 24, Siglo XXI, 1995.
- Pérez Vázquez, Reynol, [tesis de licenciatura] “Aparición del periódico *El Norte* como vocero del Grupo Monterrey (1938)”, Monterrey, UANL, 1983, p. 68.
- Rifkin, Jeremy, *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era*, Barcelona, Paidós, 1996, p. 42.
- Rojas, Javier y Luis Lauro Garza, *La insurgencia en el sindicalismo blanco*, Monterrey, OIDMO, Cuadernos de Cultura Obrera, sin núm, 1985.

LYLIA PALACIOS HERNÁNDEZ

- Snodgrass, Michael, *Deference and Defiance in Monterrey: Workers, Paternalism, and Revolution in Mexico, 1890-1950*, EE UU, Cambridge, 2003.
- Stedman Jones, Gareth, “Cultura y políticas obreras en Londres 1870-1900: Notas sobre la reconstrucción de una clase obrera”, en Victoria Novelo (coord.), *Historia y cultura obrera*, México, Instituto Mora, CIESAS, 1999.
- Taibo II, Paco Ignacio, *La gran huelga del verano de 1920 en Monterrey*, Monterrey, OIDMO, Cuadernos de Cultura Obrera, núm. 4, 1981.
- Taylor, Frederick W., *Administración de talleres*, Buenos Aires, Editorial Argentina de Finanzas y Administración, 1945.
- _____, *Principios de la administración científica*, Buenos Aires, El Ateneo, 1953.
- Teitelbaum, Vanesa, en Clara E. Lida y Sonia Pérez Toledo (comp.), *Trabajo, ocio y coacción. Trabajadores en México y Guatemala en el siglo XIX*, México, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, Porrúa, 2001, pp. 115-156.
- Vellinga, Menno, *Industrialización, burguesía y clase obrera en México*, México, Siglo XXI, 1979.
- Vizcaya Canales, Isidro, *Los orígenes de la industrialización de Monterrey*, Monterrey, AGENL, 2001.

OTRAS FUENTES

Archivos consultados

CTCS, Cultura del Trabajo de Colaboración Subordinada.
SCYF, Sociedad Cuauhtémoc y Famosa.