



**Cuidar al trabajador es nuestra obligación para
aumentar la producción: La creación de una imagen
benévola empresarial a través de las relaciones entre
la ASARCO y los metalurgistas potosinos, 1924 – 1974**

T E S I S

**Que para obtener el grado de
Maestro en Historia**

Presenta

Gerardo de Jesús Rodríguez Contreras



**Cuidar al trabajador es nuestra obligación para
aumentar la producción: La creación de una imagen
benévola empresarial a través de las relaciones entre
la ASARCO y los metalurgistas potosinos, 1924 – 1974**

T E S I S

Que para obtener el grado de

Maestro en Historia

Presenta

Gerardo de Jesús Rodríguez Contreras

Director de tesis

Dr. Sergio Alejandro Cañedo Gamboa

San Luis Potosí, S.L.P.

marzo, 2022

Agradecimientos

Una investigación es un trabajo en conjunto, pues detrás de estas páginas está el esfuerzo no solo de mi persona, sino de muchas más que pusieron su esfuerzo directa e indirectamente. Unas cuartillas no bastan para agradecer a todos, pues cada granito de arena fue relevante para la conclusión de este trabajo. En primera instancia a mis padres Jesús y Maricela que hasta el día de hoy me han apoyado en todos los aspectos de mi vida y que son la base fundamental para entender la persona que soy el día de hoy, y que sin su trabajo y sus desvelos nada de esto se hubiera materializado. Este texto es un reconocimiento a todo su esfuerzo y trabajo.

En este mismo sentido a mis hermanos Paola, Valeria y Johan que gracias a su paciencia y comprensión he podido finalizar esta etapa académica. A mis abuelos Jesús y Mercedes que a lo largo de mi etapa universitaria y de posgrado han sido la piedra angular para la recolección empírica que se refleja en mis textos, pues su interés y corazón moraleño los han llevado a acompañarme a lo largo de mi trayectoria. En este mismo sentido a mi compañero de vida Antonio Miranda que me ha apoyado en todo momento.

Por otro lado, agradecer a El Colegio de San Luis A.C. por adoptarme desde hace ya algunos años atrás y que ha sido mi segunda casa académica, a todos los profesores y personal que me brindaron su ayuda para concluir esta investigación a buen puerto. En el mismo sentido, agradecer al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) que me otorgó una beca de estudio por 24 meses, y que gracias a ello he podido contribuir a la comprensión social e histórica de mi país.

Extender un reconocimiento personal para mi asesor, Dr. Sergio Cañedo, quien gracias a su esfuerzo y dedicación se ha hecho posible la realización de esta investigación, ya que, bajo su guía pude comprender y plasmar mis planteamientos e ideas, de la forma más sincera agradezco de todo corazón.

En este mismo canon, agradecer a mis lectores: la Dra. Lylia Palacios y el Dr. Moisés Gámez, quienes desde mi época universitaria y hasta el día de hoy me han ayudado con sus comentarios oportunos y puntuales, además, del apoyo bibliográfico que gracias a los cuales he podido resolver cuestionamientos claves, los cuales fueron se clarificaron para redactar satisfactoriamente este texto.

En este trayecto, agradezco a mis compañeros de maestría, con quienes, a pesar de las circunstancias sanitarias, en la medida de lo posible y el tiempo reducido, pero de calidad, pude estrechar lazos sólidos académicos y amistosos. A mis amigas cercanas, Sandra, Lidia y Nancy las cuales fueron fundamentales para la discusión de ideas y que con sus pláticas y consejos me animaron a continuar por el camino de la investigación.

Por último, agradecer a la Universidad Iberoamericana Campus Torreón que me acogió durante mi estancia en especial a la Dra. Laura Orellana y al Dr. Jaime Muñoz quienes me acogieron y me orientaron en mi tarea de investigación.

Con mucho cariño para mis bisabuelos
Eusebio Rodríguez y María Jasso

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| Introducción | 1 |
| Capítulo I | |
| Praxis y expansión empresarial de ASARCO en San Luis Potosí | 12 |
| 1.1 La ASARCO en México | 13 |
| 1.2 El Complejo metalúrgico de San Luis Potosí | 24 |
| Capítulo II | |
| Resistencia y organización metalurgista | 35 |
| 2.1 El sindicalismo mexicano: de centrales obreras autónomas al corporativismo | 36 |
| 2.2 La trayectoria de los derechos laborales mexicanos | 39 |
| 2.3 Los metalurgistas potosinos: presión, organización y relevancia | 41 |
| Capítulo III | 66 |
| Conformación del barrio metalurgista y los primeros años hacia la conformación de un paternalismo de consenso | |
| 3.1 Contexto económico potosino | 67 |
| 3.2 El barrio metalurgista; Morales, San Luis Potosí | 72 |
| 3.3 Las acciones Paternalistas de ASARCO 1924-1934 | 73 |
| Capítulo IV | |
| Arraigo, identidad y consenso metalurgistas: la consolidación de la figura benévola de ASARCO | 86 |
| 4.1 La continuación del paternalismo y el fortalecimiento del consenso con el trabajador 1934-1974 | 86 |
| 4.2 La continuación de la construcción del barrio 1934-1974 | 97 |
| 4.3 Las viviendas de los metalurgistas: el crecimiento de la ciudad y el barrio de Morales | 107 |
| 4.4 La mujer como artífice principal en la formación del trabajador | 113 |
| 4.5 La educación para la adaptación del trabajador y sus familias a los fines industriales | 118 |
| 4.6 Recreación y sociabilidad metalurgista | 124 |
| 4.7 La práctica deportiva: salud y praxis laboral | 127 |
| Conclusiones finales | 141 |
| Fuentes | 147 |

INTRODUCCIÓN

Desde el establecimiento de ASARCO en México, se puede percibir que la empresa implemento una cierta forma de gestión del trabajo, es decir, lo que se ha dado un llamar paternalismo, políticas o prácticas paternalistas, esta se entiende en un inicio como una “estrategia explícita del patronazgo con miras a disciplinar la mano de obra. En un primer momento, porque esta mano de obra no está todavía habituada a un orden industrial y a la disciplina de la fábrica y, en un segundo tiempo, porque está inclinada a resistir y responder a este orden” (Lamanthe, 2009, 86), mismas interpretación y práctica que fue evolucionado a lo largo del siglo XX. Dicha política estuvo marcada por los fines cambiantes económicos, políticos y sociales del Estado, los cuales, a consecuencia de la Revolución Mexicana se modificaron, por lo que la empresa tuvo que adaptarse a través de la negociación con las cúpulas de gobierno.

La política paternalista tuvo por objetivo crear, configurar o representar una figura benévola de la empresa frente a sus trabajadores y a sus familias, pero, además, con la población en general de los lugares en los que establecía sus unidades industriales. Es por ello que la política paternalista permeó tanto dentro como fuera del espacio fabril, y fue cambiando gradualmente, pues se fueron agregando otras áreas de interés, en especial después de acontecida la Revolución Mexicana.

Las prácticas paternalistas en beneficio de la población¹ que permearon tanto los ámbitos laborales como extramuros las encontramos desde inicios del siglo XX. Por ejemplo,

¹ Debe entenderse que la población de finales del siglo XIX y principios del XX, se caracterizó por un desconocimiento de las herramientas industriales, pues su paso del campo a la industrialización fue complicado. Aquellas acciones paternalistas se implementaron con la finalidad de introducir a los “nuevos” trabajadores asalariados al tiempo y ritmo de la fábrica y con ello ir adaptando al personal al mundo fabril.

en las unidades de ASARCO de Monterrey, Aguascalientes, Velardeña y de Chihuahua, se ejecutaron las prácticas paternales desde un principio, se establecieron asentamientos habitacionales financiados por la empresa, lo que significó una etapa de prueba de dicha política paternal que posteriormente se implementó de forma más decidida en esos espacios industriales, lo que tuvo como consecuencia la construcción de escuelas de instrucción básica, la dotación de servicios como alumbrado público y agua potable y el otorgamiento de viviendas en arrendamiento a los trabajadores. Sin embargo, frente a lo que significaban las acciones mencionadas que desde un punto de vista significan mejoras en de bienestar laboral, existían malas condiciones de trabajo, insalubridad en el espacio industrial y enfermedades profesionales, elementos que por un lado indican contradicciones en la política implementada y por el otro, motivaron la organización de los trabajadores con el propósito del reconocimiento de sus derechos y mejores condiciones de vida, lo que desembocó en movilizaciones metalurgistas previas al movimiento revolucionario de 1910.

Las prácticas llevadas a cabo por las empresas que mantenían mlas condiciones de trabajo y no reconocimiento de derechos, antes de la revolución sufrió un revés con la promulgación de la Constitución de 1917, en especial por el artículo 123, ya que éste puso los cimientos de los derechos al mejoramiento y a la regulación de las condiciones laborales. Al finalizar el periodo revolucionario y en el contexto de la recuperación económica nacional, los empresarios de todas las latitudes del país se organizaron para contrarrestar los contenidos sociales y laborales de la Carta Magna.

Por otro lado, fue en la década de 1920, bajo un diferente contexto económico, político y de regulación laboral, fiscal y judicial —en comparación con los que se han descrito anteriormente— que se consolidó la expansión de ASARCO en México, y que la llevó a convertirse en la empresa oligopólica de la industria minero metalúrgica. En esa

misma década se construyó el asentamiento económico más importante para la ASARCO en México, la construcción del complejo metalúrgico en San Luis Potosí, en el cual se empleó tecnología innovadora de la época, lo que convirtió al estado en un referente de producción y de procesamiento de metales industriales en todo el país.

Para los fines de esta tesis, la localidad bajo estudio de ASARCO en San Luis Potosí fue la que estableció en el poblado de Morales, al poniente de la ciudad. Este lugar experimentó transformaciones industriales y sociales poco después de la Revolución Mexicana, pues de 1913 a 1917, el espacio industrial de Morales se detuvo en su totalidad, y el barrio sufrió una baja demográfica considerablemente. Para 1921 la planta metalúrgica ahí existente experimentó una recuperación económica temporal y se ofertó en venta el espacio industrial a la ASARCO, que la adquirió y con esta inversión la localidad inició una recuperación demográfica, económica y social. Asimismo, el factor demográfico fue sobresaliente, pues aquella inversión económica en suelo potosino permitió la migración de cientos de trabajadores para su empleo en dicho espacio industrial, lo que por otro lado, propició la relación y transmisión de ideas portadas por trabajadores arribados de distintas partes del país.

Es preciso entender que el clima laboral de principios de siglo era distinto al del momento en que ASARCO adquirió la planta metalúrgica de Morales, por lo que se entiende que hubo un replanteamiento de las relaciones obrero patronales. Los metalurgistas en esa década de 1920 lucharon por implementar las reformas en la Constitución que favorecieron el bienestar laboral, tanto en el espacio fabril como extramuros, y las administraciones de los gobernadores potosinos Rafael Nieto (1920-1923) y Aurelio Manrique (1924-1926) se caracterizaron por su apoyo y respeto a los derechos laborales. La ASARCO en San Luis

Potosí, al igual que otras empresas y empresarios en México, concilió intereses con las cúpulas gobernantes locales.

En el periodo posrevolucionario la política paternalista de la ASARCO implementada en San Luis Potosí tuvo tres fases. La primera abarcó de 1924 a 1934, se caracterizó por el establecimiento de escuelas, casas para arrendamiento, dotación de servicios básicos y, además, la conformación de una junta de mejoras la cual fue dirigida por el entonces gerente de la empresa. Es importante resaltar que en este periodo la organización sindical no tuvo una estructura organizativa de presión laboral, debido a la reducida cantidad de metalurgistas contratados oficialmente por la empresa y a la precaria legislación referente a los accidentes, enfermedades y prestaciones laborales.²

La segunda fase se inició en 1935 y duró hasta 1965; durante ese periodo la consolidación del gremio metalurgista a nivel nacional posibilitó la revolución de la praxis empresarial frente al trabajador. Este periodo fue el de mayor importancia, ya que se implementaron los ámbitos paternalistas que la empresa consideró más sobresalientes y que tuvieron por objetivo la regulación de rubros de vital importancia para el trabajador como el deporte, la salubridad, la seguridad laboral y la dotación de prestaciones.

En ese segundo periodo se continuó con la consolidación de ámbitos como el educativo inicial, la dotación de servicios básicos y la salud, pero se incentivaron los que en mayor medida apuntalaron la figura benévola de ASARCO, como los ámbitos del deporte—sobresaliendo el béisbol principalmente—la conformación de un barrio obrero metalurgista

² En importante precisar que de 1923 a 1929, en el espacio industrial se emplearon casi cinco mil trabajadores, de los cuales el ochenta por ciento eran temporales los cuales no eran reconocidos como trabajadores de ASARCO. Para 1929 aquellos casi cuatro mil trabajadores temporales fueron despedidos, lo que posibilitó que los mil restantes emprendieran la formación de una organización sindical, la cual fue cobrando relevancia hasta convertirse en la sección 5 del sindicato nacional del gremio.

que implicó la edificación de infraestructura habitacional y que fue de mayor importancia para la población. Pero, además, lo que caracterizó la dinámica paternalista de ASARCO en San Luis Potosí, fue la toma de decisiones a través del consenso y no por un método tan rígido como el que ejecutó la empresa en otros de sus espacios metalúrgicos como Monterrey, Nueva Rosita y Chihuahua.

El paternalismo del consenso, si bien, hay autores que no especifican este concepto, si abordan el enfoque de negociación entre empresa y trabajador (Simonassi, 2007; Godoy, 2013; Venegas, 2013, 2015; Vergara, 2017; Laimez, 2018; Muñiz, 2018,). La propuesta del paternalismo del consenso que centra esta investigación se define como la relación entre empresa y trabajador los cuales buscan su bienestar propio; la empresa elevar su nivel productivo, mientras que los trabajadores la obtención de mejores prestaciones y calidad de vida y que en casos de negociación laboral se ejecutan dispositivos de presión para lograr la toma de decisiones consensuadas entre diversos actores industriales, estrategia empresarial que se debe entender como evolutiva a lo largo del tiempo, ya sea por la modificación del marco legal, cambios empresariales o de la organización de trabajadores.

Lo anterior permitió el establecimiento de centros de recreación para el metalurgista, los cuales se construyeron fuera del barrio de Morales. Además, contribuyó a la conformación de una cultura metalúrgica fuera del barrio, que tuvo expresiones como celebraciones importantes, mismas que la empresa financió en diversas ocasiones.

Es en esta época, en la cual la ASARCO consolidó su figura paternalista y benévola. Contribuyeron a ello en gran medida las obras de mejoras e infraestructura que emprendió en barrios circundantes al de Morales. Además, el apoyo que brindó a la entonces Universidad Autónoma Potosina, reafirmó su papel paternalista pues gracias a ello se dio la creación de facultades y escuelas—como la de Economía—en la institución educativa.

Por otro lado, la tercera etapa de desarrollo de la política paternalista de ASARCO fue de 1966 a 1975, periodo coincidente con la nacionalización de la empresa, lo que fue propiciado por la política económica que emprendió el gobierno de Adolfo López Mateos, al realizar la expropiación de diversos rubros estratégicos económicos. Además, en este periodo el Estado cobró fuerza en el aspecto social, ya que robusteció su radio de acción al incorporar por completo a los trabajadores del gremio minero metalurgista al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); se realizó la dotación del reparto de utilidades por parte de las empresas y finalmente, se creó una institución dedicada exclusivamente a la dotación de vivienda a los trabajadores.

Ante la preevalencia de la política de tipo paternalista por parte de la ASARCO, los trabajadores no fueron disuadidos de emprender acciones de organización laboral, movilización y de resistencia. La presión y organización de los metalurgistas estuvo presente en diversos momentos coyunturales y sirvió para negociar con el cacicazgo de líderes nacionales y locales, pues los trabajadores obtuvieron beneficios mediante el consenso y la organización de movilizaciones, pero ello se dio yuxtapuesto a la sociabilidad y relación con otras sociedades gremiales, lo que coadyuvó a luchas laborales en conjunto desarrolladas nacional y localmente durante el lapso que abarca este estudio.

La propuesta central de esta investigación es analizar la política paternalista de la ASARCO en San Luis Potosí en el barrio obrero metalurgista de Morales, prestando atención a las relaciones obrero patronales, sus variables y particularidades, que fueron propiciando la transformación gradual de los ámbitos en los que ASARCO se enfocó durante los tres periodos de análisis o etapas ya descritos.

Lo que caracteriza a este estudio es que presenciamos lo que puyede denominarse un paternalismo de negociación, ya que diversas actividades, así como la edificación de

infraestructura, en buena medida se realizaron por consenso e incluso fuera del espacio físico del barrio de los metalurgistas, lo que difiere con otros casos de estudio donde el paternalismo se caracterizó por su rigidez como Monterrey, Chihuahua y Nueva Rosita. Finalmente, el consenso se hizo presente en algunas ocasiones, así como las acciones de beneficio impulsadas por la empresa que contribuyeron a la consolidación de su imagen como una organización benefactora ante los metalurgistas, sus familias y la población en general, en suma, se contribuyó a la creación de una imagen benévola empresarial de ASARCO.

Por ello es importante examinar la relación entre los ámbitos paternalista y cómo se llevaron a cabo en el barrio obrero metalurgista de Morales y resaltar las relaciones que se consolidaron durante el periodo estudiado. Con lo anterior, es preciso poner atención en las relaciones obrero-patronales para visualizar el intento de la empresa por controlar las acciones en el barrio cercano, explorar la sociabilidad de la población metalurgista y poder comprender por qué la política se caracterizó por el consenso y no por un disciplinamiento tajante.

El ordenamiento de esta tesis, se divide en cuatro capítulos, el primero de ellos analiza la trayectoria económica de ASARCO y su consolidación como empresa oligopólica de la industria minera metalúrgica mexicana, lo que conllevó una modificación en sus formas administrativas y con ello, el replanteamiento de una política paternalista. El segundo, explica la formación e importancia de la organización sindical, que yuxtapuesto a la figura de la ASARCO, fue moldeando el modelo paternalista empleado en Morales, San Luis Potosí. El tercero, examina la llegada de la empresa, el factor demográfico de inmigración aguascalentense y la primera etapa de la política paternalista ejecutada por ASARCO, la cual se caracterizó por una balanza cargada a los intereses de la empresa y el desamparo hacia el metalurgista. El cuarto capítulo, aborda las dos etapas restantes de la política paternalista de

ASARCO, las cuales se distinguieron por cambios y modificaciones en el tipo de relaciones obrero patronales; este apartado muestra la consolidación de la figura de ASARCO como empresa benévola, pero además, las áreas del paternalismo de mayor importancia y con ello, la identidad que se formó entre los metalurgistas potosinos.

Es importante resaltar que los hallazgos de esta investigación aportan nuevos datos y conocimientos a los estudios sobre el paternalismo industrial en el sector metalúrgico nacional, así como al área industrial de la historia económica que ha sido poco estudiada desde esta perspectiva de las relaciones obrero patronales. También contribuye a la historia empresarial pues narra aspectos de la historia de la ASARCO, que fue la empresa más importante de la industria minera metalúrgica desde finales del siglo XIX hasta nuestros días. Para lograr el cometido de esta investigación recuperó información documental para su análisis del Archivo General de la Nación (AGN), el Archivo Histórico del Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SITMMSRM) en su sección 5, el Archivo Histórico de San Luis Potos (AHSLP), el Archivo Histórico de la Casa Jurídica (AHCJ) y el Archivo Histórico Juan Agustín Espinoza SJ. Asimismo, se consultó hemerografía de la época como lo fueron los periódicos *Acción*, *El Herald*, *El Porvenir* y *El Herald de Chihuahua*; de estos diarios se recupera información sobre los ámbitos paternalistas y de la construcción del barrio de Morales. Así como material gráfico para el análisis e ilustración del texto documentación especializada Por otro lado, se realizó trabajo de campo (recorridos en el barrio para recoger información de las construcciones realizadas por la ASARCO) y entrevistas a ex trabajadores de la ASARCO, de ello se reunió un acervo oral en el que se resguarda el discurso de los metalurgistas y sus perspectivas hacia la empresa.

Esta información permitió el análisis de la política paternalista en los espacios internos y externos. Asimismo, posibilitó el rastreo de las huelgas metalurgistas que forman parte de la propuesta de esta investigación como forma de expresión del descontento y lucha laboral de los trabajadores, exigencias que se fortalecieron con la figura de la organización sindical. Es importante reconocer que dentro del texto la presencia del discurso de la empresa hacia sus trabajadores es limitada, pues la imposibilidad de acceso a sus fuentes impidió reflejar el discurso empresarial y con ello complementar o contrastar las tácticas paternalistas encontradas en la hemerografía, pero dicho discurso se rastrea de manera interpretativa por medio de otras fuentes.

Por otro lado, esta investigación se instituye teóricamente en el paternalismo industrial, que ha sido abordado desde 1980 por diversos autores en Europa y América Latina. De estos autores se recuperan propuestas centrales que se retoman a lo largo del texto. Planteamientos que se han centrado en actividades económicas como la ferrocarrilera, la textilera, la minería, entre otras, donde se destacan las relaciones laborales y gestión de mano de obra –atracción, retención y asentamiento-, con la finalidad de mantener o elevar la producción.

Es menester mencionar que el paternalismo ha sido analizado desde diversas aristas con posturas diametralmente opuestas. Una corriente francesa por ejemplo (Picon; 1985; Lamanthe, 2009; Palacios y Lamanthe, 2010), concibe al paternalismo como una relación disciplinaria de dominación y sumisión absoluta, donde el componente ideológico impuesto por el patrón es fundamental (Gaudemar 1982;1991). Otro enfoque lo considera como una correspondencia de reciprocidad, donde se da solución de acuerdo a la problemática en cuestión (Debouzy, 1988).

Por otro lado, el análisis del paternalismo se ha enfocado de formas particulares. Se le ha considerado como una estrategia para mantener y elevar la producción (Sierra, 1984; 1990); como formas de disciplinamiento (Gaudemar, 1991; Uria, 1995; Snodgrass, 1998;); como la promoción de la vivienda y los barrios obreros *Company Towns* (Frey, 1989; Dorel Ferré, 2003; Garcés 2003; Godoy, 2016; Chapa, 2017; Ganter y Brito, 2017; García, 2018;). Incluso visto también en la actividad deportiva (Nicola, 1997; Bonaselli, 2012; Salgado, 2013; MacDowell, 2014; Villaroel, 2018) y en el papel relevante de la mujer y su figura como administradora del hogar (Potthast, 2010; Preprint, 2019; Papastefanaky, 2019; Barragán y Papastefanake, 2020; Pérez, 2019) y finalmente, la parte inversa al el paternalismo, como las movilizaciones laborales y las organizaciones gremiales organizadas (Penny, 2007; Muñiz, 2009; Wray, 1996;2001).

Pero, también, el análisis del paternalismo se ha enfocado en las relaciones obrero patronales en el sector metalúrgico (Galván, 2009; Penny, 2013; Venegas y Morales, 2015; Venegas y Morales, 2019; Venegas y Morales, 2019; Palacios, 2020), aunque son pocos en comparación con otras perspectivas de análisis. Por ejemplo, otros autores, aunque no enfocados precisamente en el paternalismo, estudian las relaciones obrero patronales a partir de aspectos como el otorgamiento de medicina del trabajo, la formación de barrios obreros, la asistencia laboral y la cultura del ahorro y el trabajo (Snodgrass, 2008; Palacios, 2010; 2020).

En este estudio la concepción paternalismo que se sigue para la interpretación del material empírico, es la de una relación de factores entre dominación, dependencia salarial y reciprocidad, donde el patrón funge como el *pater*, el cual otorga los beneficios en salud, vivienda, educación, recreación y deportes. El *pater*, a cambio espera obediencia y sumisión del trabajador en agradecimiento por los beneficios que le fueron otorgados. En esta

concepción el *pater* otorga, pero también impone reglamentaciones con lo cual condiciona e intenta controlar los espacios de recreación como el barrio cercano, los lugares sindicales, las cooperativas, los clubes sociales e incluso las mismas festividades. Asimismo, esta política es quebrantada por el despertar de los trabajadores, pues su descontento los motivó a la movilización para exigir derechos, lo cual es también parte del planteamiento de esta investigación.

CAPÍTULO I

PRAXIS Y EXPANSIÓN EMPRESARIAL DE ASARCO EN SAN LUIS POTOSÍ

Este capítulo se encuentra dividido en dos secciones, en la primera de ellas se analiza el proceso de conformación de ASARCO tanto en México y Estados Unidos, con ello se muestra la transformación de la empresa y lo benéfico que fue para la misma su expansión empresarial en la década de 1920. Dicho fenómeno fue posibilitado por la modificación del marco legal de ambos países. La segunda parte, se enfoca en la adquisición de la Gran Fundición, propiedad de la Compañía Metalúrgica Mexicana (CMM) y su posterior transformación al complejo metalúrgico de la ASARCO, espacio industrial central que propició la llegada de mano calificada, incentivando con ello la extensión de acciones benéficas, a través del consenso y arraigo con los metalurgistas.

Por otro lado, es importante considerar que la unidad metalúrgica bajo estudio se emplaza en la segunda década del siglo XX, posterior al conflicto revolucionario, del cual la empresa resultó favorecida por mantener su producción de metales industriales, situación que fue propiciada, además, por una situación económica privilegiada que atravesaba la empresa en los Estados Unidos.

En este contexto, se puede interpretar que el paternalismo industrial fue una estrategia empresarial empleada en México desde principios del siglo XX con la consolidación de las empresas porfirianas. Dicha estrategia fue implementada por la ASARCO para controlar al trabajador, pero, además, como se sostiene en esta investigación, se ejecutó por medio del consenso y el arraigo con el trabajador, pues la figura sindical y religiosa fue relevante en el sentido de medicación. La finalidad de aquella estrategia empresarial fue retener y adaptar al

sistema industrial productivo la mano de obra y con ello aumentar la producción, pero también, evitar el menor número de reclamos laborales.

1.1 La ASARCO en México

ASARCO inició su conformación en 1899 que, al igual que otras grandes empresas en Estados Unidos, nació de la asociación e integración de diversos empresarios por medio de capital financiero y adquisición de espacios industriales, que centralizaron sus intereses.³ ASARCO se fusionó con ambiciones monopolistas de controlar la industria minerometalúrgica en los Estados Unidos. Aquel grupo empresarial fue conformado por John More, H.H. Rogers, Leonard Lewisohn, R.S. Towne, E. W. Nash, J.B. Grant, Guy C. Barton, F.S. Gurnee, Barton Sewell, Anton Eilers, M.D. Tharcker, D.H. Moffatt, Dennis Sheedy, August Meyer y Witherall (Marcosson, 1949, 65). La formación de ASARCO, estuvo marcada por una administración familiar, donde los empresarios asociados eran dueños y gerentes de sus unidades productivas, pero, además, formaban parte del consejo administrativo y de la organización de oficina de compras.

Desde el inicio de la inversión económica de diversos empresarios que dio paso a la conformación de ASARCO, se invitó a los hermanos Guggenheim a sumar sus intereses económicos dentro del grupo empresarial, pero estos rechazaron el ofrecimiento y continuaron con sus proyectos a través de la también recién formada Philadelphia Smelting & Refining Company, y en México concentraron sus intereses en las unidades metalúrgicas de Monterrey y Aguascalientes y propiedades mineras en el norte del país.

³ Chandler explica un proceso de transformación para las grandes empresas en los Estados Unidos (1977, 569-70).

El grupo de los Guggenheim se conformó por Meyer Guggenheim, patriarca de la familia, además de sus siete hijos: Daniel, Solomon, Murry, Isaac, William, Benjamin y Simon (Marcosson, 1949, 73).⁴ Para 1889 Meyer Guggenheim, fundó la ya mencionada Philadelphia Smelting & Refining Company con un capital social de 1,500,000 dólares, empresa que fue repartida desde sus inicios en partes iguales entre los siete hermanos, acciones que posteriormente fueron transferidas a una empresa subsidiaria que se nombró, M. Guggenheim's Sons (Marcosson, 1949, 42-43).⁵

Los hermanos Guggenheim crecían económicamente en México y Estados Unidos. En el caso de México desde finales de la década de 1880, iniciaron la compra de minas en el norte del país principalmente en los distritos de Sierra Mojada y Santa Eulalia –negociaciones que se efectuaron principalmente entre Daniel Guggenheim y Porfirio Díaz- (Calderón, 2006, 72).

La llegada de los hermanos Guggenheim a México sucedió durante el gobierno porfirista. Las relaciones entre Edgar Newhouse con el gobierno de Díaz posibilitaron la inversión financiera de los hermanos Guggenheim, primero en minas y posteriormente en fundiciones (Marcosson, 1949, 51-52). Diversos factores permitieron la llegada de capitales extranjeros y su inversión en industrias estratégicas -los hermanos Guggenheim fueron algunos de tantos inversores llegados al país-, la primera de ellas, la modificación del marco legal; segunda, las exenciones fiscales; tercera, las medidas proteccionistas implementadas en Estados Unidos que incentivaron el mercado mexicano hacia el exterior y finalmente, las

⁴ Meyer Guggenheim era un migrante de descendencia judía que en sus inicios se dedicó al negocio encajes y bordados, a través de una empresa fundada en Philadelphia.

⁵ Uthoff (1983), Calderón (2006), Alanís (s/a), señalan que en aquel momento Meyer Guggenheim ya explotaba las minas de plomo argentífero cercanas al distrito de Leadville, posteriormente, construyó una fundición en Pueblo, Colorado, para fundir el mineral de Leadville. Véase también al respecto.

implementaciones tecnológicas que se ejecutaron en sus unidades productivas, tecnología proveniente Inglaterra, Alemania y de Estados Unidos.

Respecto al tercer factor, las medidas proteccionistas implementadas en Estados Unidos se hicieron presentes con la puesta en marcha del Arancel Mckinley. Dicho arancel propició la instalación en México de las primeras fundiciones con tecnología de la época para la transformación de metales industriales en el país. Entre ellas se encontraban, la Gran Fundición Nacional Mexicana, en Monterrey (1892), la Gran Fundición Central Mexicana (1895) (Gómez Serrano, 1982), propiedad de los hermanos Guggenheim y la Gran Fundición de San Luis (1892), bajo el dominio de la Compañía Metalúrgica Mexicana, pertenencia de Robert Towne (Hoffman, 1949; Gámez, 2004).

Ya iniciado el siglo XX, los fundadores e inversores originales de ASARCO iban en decadencia financiera a consecuencia de las movilizaciones y los enfrentamientos con las uniones de trabajadores en los Estados Unidos. El momento de inflexión para ASARCO en el país vecino fue la declaración inconstitucional de sus procedimientos laborales en la ciudad de Colorado y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores (Marcosson, 1949, 67). Lo anterior provocó una coyuntura económica y empresarial para los fundadores de ASARCO, oportunidad que los hermanos Guggenheim no desaprovecharon para fusionar sus intereses económicos en lo que posteriormente sería el grupo ASARCO-Guggenheim. La primera oferta hecha a los hermanos fue de 7, 500,000 dólares en efectivo y un canje en acciones por 35,000, 000 dólares, la cual fue rechazada (Marcosson, 1949, 68).

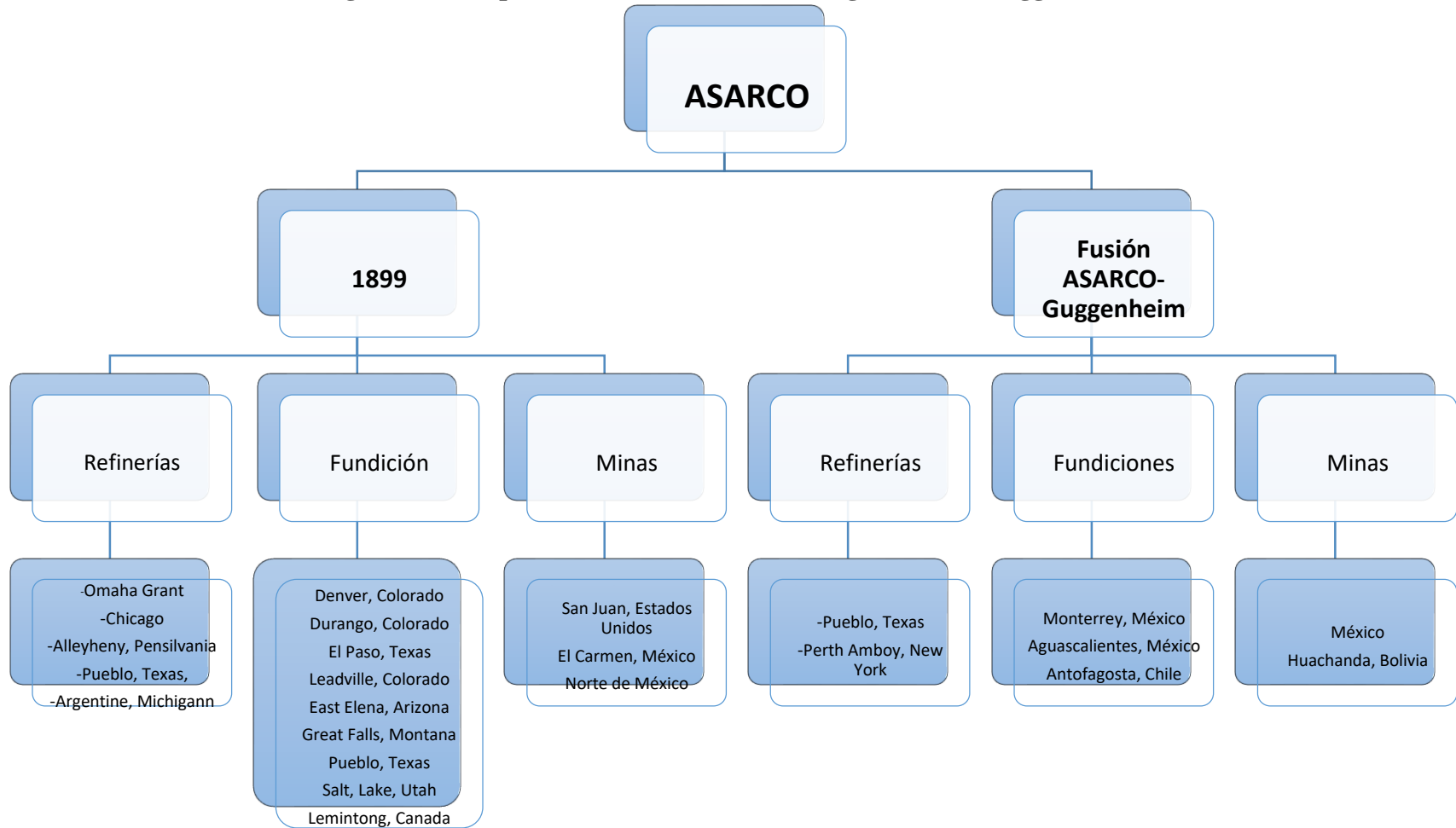
La desesperación de los fundadores de ASARCO hizo que se realizara una segunda oferta con mayores ventajas para los hermanos de Guggenheim, la cual estipulaba:

The smelters men in ASARCO persisted. Negotiations were resumed. The Guggenheim now renewed a counter offer previously made to turn over the properties and business of M. Guggenheim's Sons and to provide working capital equal to two-thirds of the working capital of the company and an additional \$6,000,000 in cash in exchange for \$45,200,000 of ASARCO stock, half preferred and half common, to be part of a total issue of \$100,000,000 of stock, half preferred and half common. This offer was accepted (Marcosson, 1949, 68).

En 1901, las propiedades de los hermanos Guggenheim se fusionaron con las de ASARCO; Monterrey y Aguascalientes en México y Pueblo, Colorado en Estados Unidos, además de su unidad refinadora de Perth Amboy ubicada en Nueva York, así como, la fundición de Antofagasta que se encontraba en Chile y el mineral de Huachana, ubicado en Bolivia (Marcosson, 1949, 68-69).

Respecto a las propiedades que se fusionaron con la entrada de los Guggenheim al grupo ASARCO (diagrama 1), éstas cobraron relevancia en México, entre las que se encontraban refinadoras, fundiciones y minas, mientras que en Estados Unidos destacó la unidad refinadora que beneficiaba los metales enviados de México.

Diagrama 1: Propiedades de ASARCO con la llegada de los Guggenheim



Fuente: Elaboración propia con base en Marcossou, 1949; Calderon, 2006.

Con la fusión financiera entre ASARCO y los Guggenheim en 1901, se inició el primer proceso de expansión a nivel mundial con destinos nuevos hacia Alaska y Kantango (Congo) (Uthoff, 1983, 59). Además, de Chile, Bolivia y Perú, siendo el primero el más importante en cuanto lo que se refiere a producción y valor de la propiedad. El segundo estuvo bajo el control administrativo desde Chile, y, finalmente el tercero, se instaló en Lima y Trujillo, con la adquisición de minas y fundiciones (AHJAE, Fondo *American Smelting & Company*. Leg. 5-6).

En ese proceso de conformación y expansión de unidades productivas, en 1902 se finalizó la construcción de la unidad de plomo en Murray, Utah. Asimismo, se invirtió económicamente para el aumento de la producción en las unidades de Leadville y Durango en Colorado, Perth Amboy en New York y Aguascalientes, México. Finalmente, se instaló la unidad para la producción de plomo en la capital de Chihuahua (Marcosson, 1949, 74; Gómez Serrano, 118).

Respecto a la distribución de nuevos espacios, en la expansión de inicios del siglo XX de ASARCO, Utah y Colorado, fueron los centros más importantes, ya que, con los fines de la empresa moderna, se instalaron los primeros centros de I+D, para implementar innovaciones técnicas en México y Estados Unidos, lo que dio paso a una división departamental, para elevar la producción con tecnología de vanguardia de la época. Una de las innovaciones que se implementó en los Estados Unidos y después en México, fue el departamento de sinter⁶, innovación fundamental para el proceso de la transformación del plomo.

⁶ Consiste en controlar y oxidar la mayor cantidad de galena y algunos otros compuestos, como el sulfuro de hierro, zinc y cobre (Valle Galván, 2017).

En el aspecto financiero respecto a los bonos en circulación se redujeron de 2,253,000 dólares en 1900 a 561,000 dólares en 1905. Asimismo, las deudas heredadas por los fundadores de ASARCO a los Guggenheim pasaron de 4,764,488 dólares a 1,855,791 dólares, de 1900 a 1905 (Marcosson, 1949, 74).

El grupo ASARCO-Guggenheim se consolidó en el año de 1909 en los Estados Unidos, debido a diversos factores, el primero de ellos, la implementación de un sistema de flotación efectivo en sus unidades productivas; segundo, la negociación con los gobiernos federales para la introducción y aplicación de nueva tecnología y por último, la instalación de tecnología avanzada para sus unidades metalúrgicas especializadas en la producción de plomo y zinc (Marcosson, 1949, 102-104). Mientras tanto, en México, su expansión hacia esa misma fecha se robusteció al adquirir unidades mineras y metalúrgicas entre las que se destaca la ubicada en Matehuala, San Luis Potosí.⁷

Respecto al proceso revolucionario mexicano y la Gran Guerra⁸, la ASARCO aumentó su producción en sus unidades mexicanas. La llegada a la presidencia de Venustiano Carranza, aunado a la emisión de la constitución de 1917, permitió la relativa estabilización política y armada en México, lo que posibilitó la apertura de sus unidades mineras, metalúrgicas, de transporte y de servicios. Por otro lado, la Primera Guerra Mundial demandó metales industriales producidos por ASARCO en México y Estados Unidos.

En ese contexto de 1917 a 1920, las unidades industriales de Monterrey, Matehuala y Angangueo reiniciaron su producción hacia 1917; para 1918 la misma situación se

⁷ Si bien esta consolidación se logró en los Estados Unidos en 1909, en México estaba por estallar la Revolución Mexicana que iba a afectar a todas las empresas, esto dilató el posicionamiento de ASARCO como la empresa oligopólica del rubro minero-metalúrgico, lo que se logró hasta la posrevolución.

⁸ Fue el conflicto que aconteció entre los años de 1914 a 1918, principalmente entre territorios europeos, los cuales buscaron satisfacer necesidades comerciales con ayuda de países que no estaban en el conflicto como lo fue el caso de México.

presentó en Chihuahua y en 1919, todas las unidades industriales operaban en su máximo esplendor (Uhthoff, 1983, 113). Durante aquella época las finanzas de ASARCO se incrementaron al obtener una plusvalía por 22,000,000 de dólares (Alanís, s/a, 91), ganancias que resultaron afectadas al finalizar la Primera Guerra Mundial, pero que no afectaron la expansión empresarial en la década de 1920 (Gómez Serrano, 1982; Morado, 1991).

Respecto a la naturaleza de la empresa, ASARCO fue consolidándose para la década de 1920 como una empresa organizada, contaba con unidades enfocadas a la refinación, fundición, extracción, dotación de combustible, de transporte y de servicios, que se fueron fortaleciendo en México con los gobiernos posrevolucionarios al adquirir nuevas propiedades estratégicas. En la tabla 1, se visualizan las propiedades de ASARCO en México y su relevante expansión después de la Revolución Mexicana, donde adquirió empresas de menor capacidad financiera.

En esta segmentación organizativa empresarial, el caso del transporte es preponderante para los intereses de ASARCO, ya que fue evolucionando este aspecto en México, al implementar una división especializada en comunicación ferroviaria, y al igual que otras empresas, el transporte posibilitó el crecimiento y consolidación de las fusiones empresariales de rubros económicos especializados (AHJAE, Fondo *American Smelting & Company*. Leg. 5-6).

Tabla 1: Expansión de propiedades de ASARCO 1925-1929

| ASARCO en México |
|---|
| American Smelting & Refining Company |

**Compañía Minera ASARCO
R.E. Mora y Compañía S. en C.**

Compañía de las minas de Cobre del Magistral

Parral & Durango Railroad Co.

Montezuma Lead Company

Compañía Metalúrgica Mexicana

Potosí & Rio Verde Railroad

Álvarez Land & Timber Co.

Compañía Minera la Lotería

Mexican Lead Company

Mexican Mineral Railway

Compañía Minera Nacional Co.

Consolidated Parral Co.

Mexican Smelting & Refining Co.

Fuente: Elaboración propia con base en AHJAE, Fondo *American Smelting & Company*. Leg. 5-6

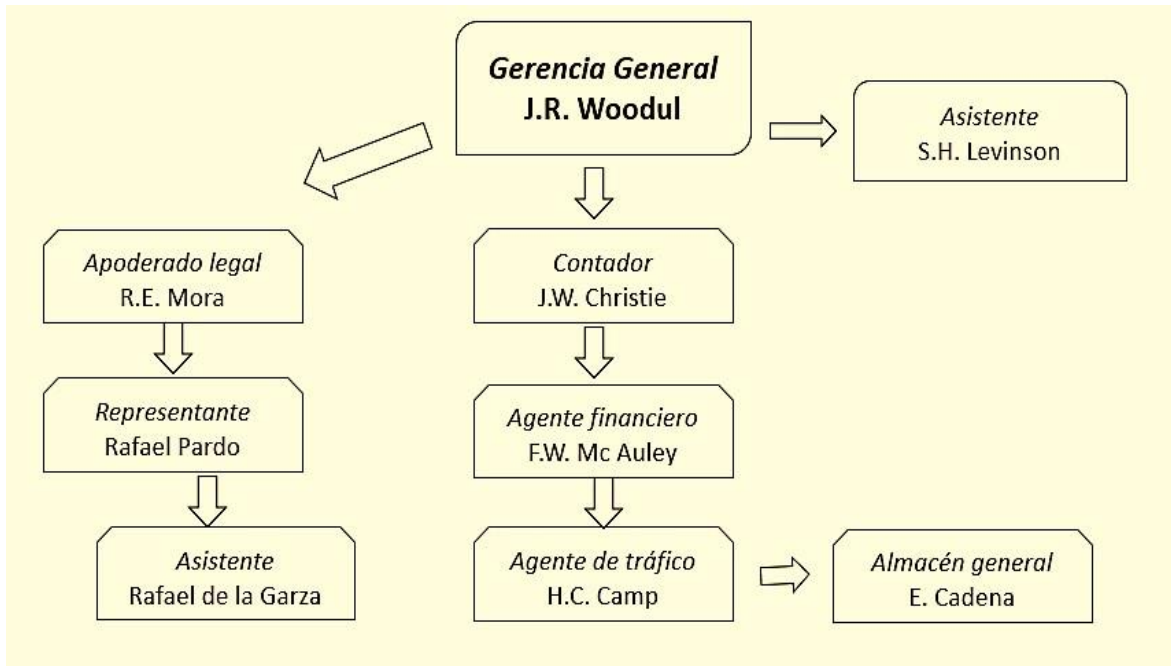
En este contexto la empresarial de los Guggenheim no cambió radicalmente, pues no abandonaron ni el consejo de administración ni las gerencias de sus unidades productivas en este primer momento. Con la entrada oficial de los hermanos, Daniel se posicionó como presidente de la junta directiva, Isaac como tesorero a los que se sumaron también Murry y Simon. Los Guggenheim controlaron definitivamente ASARCO en 1905, cuando Daniel asumió la presidencia del comité ejecutivo.

Aunque los Guggenheim no abandonaron áreas estratégicas en aquella época, sí se inició un proceso de profesionalización gerencial, al contratar personal preparado en su área para el manejo de las unidades productivas en Estados Unidos y México, variante que se fue consolidado gradualmente, hasta la coyuntura de la Primera Guerra Mundial y el proceso revolucionario en México.

La organización empresarial se fue transformando durante la década de 1920, aunque el consejo de administración se mantuvo bajo el dominio de los Guggenheims hasta 1941. La empresa se fue diversificando como se ha mencionado anteriormente en departamentos especializados, como el de investigación y desarrollo, el de ingenieros, el de compras, todos ellos ubicados en los Estados Unidos y que evaluaban económica y organizativamente las unidades industriales en México (AHJAE, Fondo *American Smelting & Company*. Leg. 5-6) (diagrama 2).⁹

⁹ Calderón (2006, 94), comenta que en este proceso coyuntural de ASARCO hacia empresa moderna, aunado a sus proyectos de expansión en México después de la Revolución Mexicana, motivó a los accionistas a tomar la decisión de contratar profesionales en áreas especializadas. Tal fue el ejemplo en 1923 de Hans T. Lundberg, egresado del Instituto Tecnológico Real de Estocolmo, para sofisticar el sistema logístico de la alimentación de mineral a las unidades metalúrgicas. Asimismo, se le encargó el área de exploración de minas, que empleó por primera vez sistemas geofísicos de rastreo de mineral.

Diagrama 2: Dirección Geneal de ASARCO en México, 1920 a 1930



Elaboración propia. Fuente, AHJAE, Fondo *American Smelting & Company*. Leg. 5-6.

Finalmente, es ese proceso de especialización en el cual ASARCO evolucionó desde su nacimiento, y que desde 1901 inició un proceso de expansión a nivel mundial, se establecieron también oficinas de remisión para la evaluación de las cúpulas gerenciales, en México se ubicaron en Ciudad Juárez, Ciudad de México, Tampico, Tamaulipas y Torreón, Coahuila, y en los Estados Unidos la más importante se situó en Texas, a la cual las unidades metalúrgicas especialmente remitían sus reportes anuales (AHJAE, Fondo *American Smelting & Company*. Leg. 5-6). Los gerentes eran evaluados de acuerdo a la producción de su unidad industrial y la relación emprendida con sus trabajadores a través de los beneficios implementados en las poblaciones cercanas. En dichos reportes se detallaban los activos y pasivos de cada unidad metalúrgica, en la cual se especificaban aspectos como la producción

de los diversos metales, pero además, la cantidad de efectivo destinado a obras de beneficio (entrevista personal, Antonia Cerda Martínez, 5 de julio 2022).

En este primer proceso de conformación y consolidación de ASARCO, se encuentra la unidad industrial bajo estudio: Morales en San Luis Potosí, espacio industrial que nació antes que ASARCO se instalara en 1924.

La Compañía Metalúrgica Mexicana (CMM) tuvo su propia estrategia de beneficio que fue transformada gradualmente. Al llegar la ASARCO a San Luis Potosí tras la adquisición del complejo metalúrgico de Morales, robusteció las obras de beneficio a favor del trabajador sobre todo aquellas que tuvieron por objetivo un mayor rendimiento laboral, mantener la producción, pacificación laboral, fines que se convirtieron en consenso con el trabajador, y donde diversos factores fueron relevantes para el fortalecimiento de las relaciones con los metalurgistas.¹⁰

1.2 El complejo metalúrgico de San Luis Potosí

Anterior a la llegada de ASARCO a San Luis Potosí, operó una empresa del mismo sector con una temporalidad de 1890 a 1923. El inversor principal fue Robert Saffort Towne. Towne adquirió minas y líneas de comunicación para la creación de un *holding*, que posterior a 1890 estableció también unidades industriales de transformación de metales ubicados en Morales, San Luis Potosí y Teziutlán, Puebla (Hoffman, 1954, 3-4).

Para 1888 se constituyó, *The Mexican Ore Company*, filial de las propiedades de Towne en México, empresa que se dedicó a la explotación y transportación del mineral hacia

¹⁰ Gaudemar (1982, 72), menciona en este texto explica que las disposiciones deben de tener orden dentro del espacio de trabajo y ser estrictas, representada en horarios de comienzo y final de la jornada laboral, además, de evitar los vicios para con ello y disminuir las ausencias en el espacio industrial y correr sin consideración a los huelguistas.

la fundición de El Paso, Texas (Hoffman, 1954, 3), al mismo tiempo que crecieron las adquisiciones de Towne, también se posicionaron los intereses de los Guggenheim en 1890, motivadas ambas inversiones por las medidas proteccionistas implementadas en los Estados Unidos.

La CMM quedó formalmente establecida el 3 de julio de 1890. Morales, San Luis Potosí, fue el centro nodal para realizar las transacciones necesarias para el desarrollo de su proyecto financiero en todo México y con ello convertirlo en su centro empresarial (Gámez, 2004, 25). Charles Brown, socio financiero de Towne, fungió como gerente de La Gran Fundición de San Luis desde 1892 hasta 1923. Brown fue el principal lazo de conexión con los trabajadores, su gestión fue relevante ya que, al igual que otros centros industriales en México, la cualificación de mano de obra en las actividades industriales fue una lucha significativa, debido a la tradición campesina de la población mexicana.

La CMM, al igual que otras empresas emergentes de este tipo en la época, emprendió una relación paternalista a través de Brown, para con ello introducir a sus trabajadores al mundo industrial. Entre los beneficios otorgados fueron los de salud, las festividades religiosas y la dotación de vivienda.

En el aspecto de la salud laboral, la CMM instaló un hospital, que contó con un espacio para enfermos, otro para operaciones, además de surtir recetas para los trabajadores y sus familias en los comercios locales potosinos (Montes de Oca, 1921, 462).

Las festividades de culto religioso se iniciaron con el establecimiento de la capilla de Morales en 1899, inaugurado por el entonces obispo Ignacio Montes de Oca. Desde sus inicios se consagró a la virgen de los Dolores, patrona de la población moraleña (Montes de Oca, 1921, 462).

Respecto a las casas para trabajadores otorgadas en renta por parte de la empresa, las cuales eran 125 para el año de 1921, se ubicaron desde los límites de la capilla de la localidad, hasta los límites del Río Santiago, todas ellas eran para los metalurgistas que, al igual que otras empresas de la época, las cedía siempre y cuando se trabajara dentro de las instalaciones industriales (Montes de Oca, 1921, 462).

Para los empleados extranjeros se construyeron 13 viviendas edificadas dentro del espacio industrial, dotadas de todos los servicios a diferencia de las otorgadas a sus trabajadores, además de un hotel para el alojamiento de extranjeros solteros, que se disponían a pasar largas temporadas dentro de las instalaciones de la CMM (Montes de Oca, 1921, 462).

Finalmente, otra de las edificaciones con fines paternalista construida por la CMM fue una tienda de raya, la cual se surtía de comercios locales, además de la huerta perteneciente a la empresa –se encontraba cerca de los límites del Río Santiago, al costado de las viviendas, los productos se vendían a los metalurgistas a un precio módico, lo que propició el aprovechamiento del salario del trabajador y sus familias (Montes de Oca, 1921, 462).¹¹

Por otro lado, la CMM, sufrió afectaciones económicas debido al conflicto revolucionario, sus instalaciones se paralizaron de 1914 a 1918. La CMM reinició su producción en 1918 a consecuencia de la Primera Guerra Mundial. Pero al finalizar el conflicto mundial, los problemas financieros de la CMM, se volvieron hacer presentes, debido al empirismo financiero ejecutado en la empresa por parte de Towne, haciendo que la CMM se encontrara sin salida en la crisis de la posguerra en 1921 (Fell, 2001, 108).

¹¹ Respecto al pago de trabajadores, el salario diario era de \$1.40, ministrado al trabajador cada quince días, sin retención por la tienda de raya.

En este mismo canon, al apaciguar los estragos de la revolución mexicana, desde 1917 la CMM implementó una estrategia de dotación de maíz para el trabajador, esto como una acción para lograr atraer la mano de obra y poder someterla a largas jornadas de 12 horas. La mano de obra escaseaba pues a la reapertura de la fundición solo contaba con 150 trabajadores (Calvillo, 2010, 49).¹²

En este contexto de fin de la revolución mexicana y de debilitamiento financiero de la CMM, la ASARCO inició una ola de transformación y expansión empresarial que, como se explicó anteriormente, resultó en la adquisición de empresas del mismo rubro, entre ellas la de Rosita en Coahuila¹³, Velardeña en Durango y las de la CMM ubicadas en San Pedro y Morales en San Luis Potosí.¹⁴ Por otro lado, se presentó el traslado de ASARCO de Aguascalientes a San Luis Potosí motivado por diversos factores; el primero se debió al agotamiento de mineral de los fundos de Tepezalá y Asientos; el segundo los conflictos con el gobernador en turno, el tercero, por las relaciones ríspidas que se tenían con la organización sindical metalurgista y finalmente, la estrategia de expansión empresarial de ASARCO (Gómez Serrano, 1982, 328-360).¹⁵

Para la construcción del Complejo metalúrgico, la ASARCO aprovechó la infraestructura del espacio industrial –mapa 1-, conjuntamente, retomó la gestión con los

¹² La cifra la retomó de la carta del vicecónsul estadounidense Knox Alexander, de abril de 1917, citada por Calvillo.

¹³ Sariego (1988), Analiza la adquisición y fundación de Nueva Rosita por parte de ASARCO y que fue junto con San Luis Potosí los proyectos industriales que ASARCO desarrollo en la década de 1920. Asimismo, Sariego, examina la conformación de una ciudad “modelo” que fue diseñada en los Estados Unidos y que el autor cimienta teóricamente desde la antropología del trabajo y el de enclave.

¹⁴ Según Alanís (s/a), en 1918 fue una fecha importante en la cual se constituyó la Compañía Minera ASARCO, S.A., con un capital social de 10,000 mil pesos, que quedó bajo la administración de Clair Baker, Walter Drury, Robert Manathan, George Hebron, Malcom Davis y José María Gándara.

¹⁵ *El Porvenir* (14 de junio, 1925), también menciona las movilizaciones de los metalurgistas aguascalentenses al cierre de la fundición de ASARCO.

trabajadores, por medio de obras paternalistas que la CMM emprendió en su gestión empresarial, pero robusteció las áreas de beneficio para consensuar las relaciones con el trabajador (Montes de Oca, 1926).

La llegada de ASARCO a San Luis Potosí fue destacada en los diarios locales. El periódico *Acción* relató para el mes de junio de 1925 la descarga de maquinaria de Aguascalientes, pues serían utilizadas para los trabajos industriales dentro del Complejo metalúrgico (*El Acción*, 25 de junio de 1925).¹⁶ El complejo metalúrgico se compuso de diversos departamentos, entre los que destacaron el de arsénico blanco puesto en marcha en abril de 1925, el de cobre en agosto de 1925 -solo para producción del metal en su fase bullion (lingotes)-, y para diciembre 1926 se dio la apertura del de plomo con dos hornos.¹⁷

Ya concretada la fortaleza de ASARCO frente a sus competidoras, se firmó el contrato de compra venta de la Gran Fundición de San Luis el 31 de agosto de 1924 ante el gobierno potosino, aunque las obras de construcción y reconversión del espacio productivo ya habían iniciado desde 1923. Según el contrato firmado entre la ASARCO y el ejecutivo potosino, la empresa quedaría libre de impuestos por veinte años si se llegara a invertir la cantidad superior de 2,000,000 de pesos (AHSLP, RPPC, 1924, Tomo IV, 73-88).¹⁸ En efecto la exención de impuestos fue efectiva, ya que según un inventario que va de 1925 a 1927, se invirtió en la construcción de los tres departamentos más importantes, arsénico, plomo y cobre, una cantidad de 6, 747, 119. 81 de pesos, pero, además, se contabilizó la cifra 3, 103,

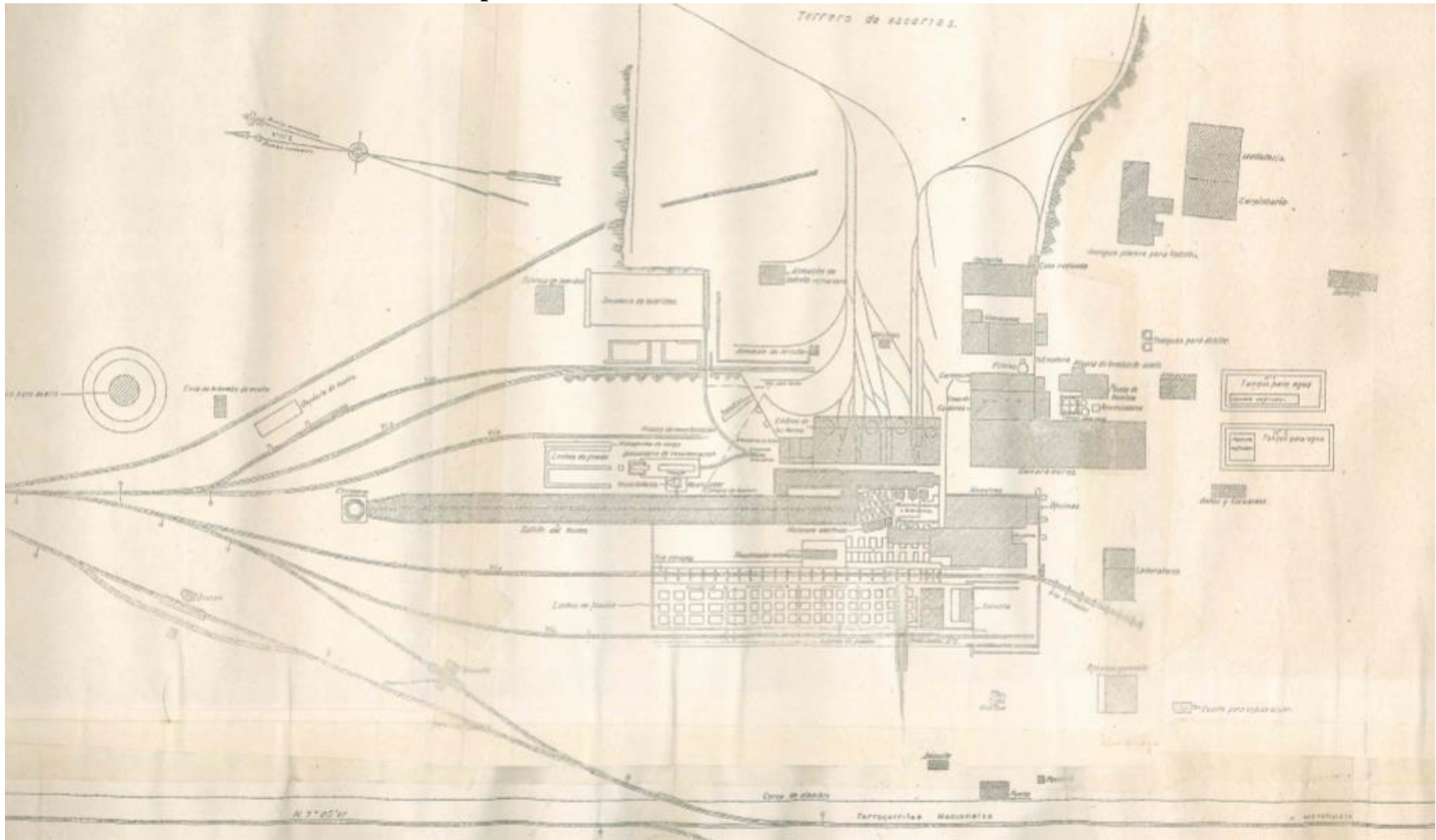
¹⁶ *El Porvenir* (16 de junio, 1925), resalta también la llegada ASARCO a la capital potosina y su relevancia económica en la entidad.

¹⁷ Rodríguez (2018), menciona la transformación del espacio industrial desde 1924 hasta finales de la década de 1940.

¹⁸ La subsidiaria de ASARCO en México -Cía. Minera ASARCO-, al adquirir las propiedades de la Compañía Metalúrgica Mexicana, aumento su capital social en agosto de 1923 por la cantidad de quinientos mil pesos en oro –las acciones emitidas se giraron a favor de la Compañía Metalúrgica Mexicana- y para septiembre de 1924, un nuevo aumento de cuatro mil pesos en oro nacional, la cantidad a la que ascendió el valor de ASARCO en México fue por la cantidad de 24, 000, 000 pesos oro (AHCJSLP, Amparos, exp.29, 1947).

875.69 de pesos en construcciones anexas a los departamentos, esto arroja una cifra total de inversión en construcción de casi 10, 000,000 de pesos (Calvillo, 2010, 181-192).

Mapa 1: Plano de la Gran Fundición de San Luis



Fuente: Montes de Oca, 1926

A lo largo de la década de 1920 se continuó con la construcción y reconversión del complejo, lo que sumó cantidades no contempladas anteriormente en las cifras expuestas. Por ejemplo, en 1928, se edificó una fundición de “metales pobres” para el tratamiento de mineral que ya había sido fundido; las unidades de ASARCO enviaban su mineral para someterlo a un proceso de refundición (*Acción*, 20 de septiembre de 1928). Para 1929, se puso en funcionamiento el departamento de sínter, que tuvo como objetivo eliminar el azufre y metales contaminantes, para con ello facilitar la fundición de metales plomosos (*Acción*, 20 de noviembre de 1929).

Para el año de 1930, inició su funcionamiento el tercer horno destinado a la producción de cobre, con una capacidad de 3, 000 toneladas diarias (*Acción*, 27 de marzo de 1930). Las obras de construcción y reconversión se concluyeron en su primera fase con la edificación de una chimenea de aproximadamente 150 metros de altura (Rodríguez, 2019, 21). En la figura 1 se observa la principal área en las que se realizarían las obras de reconversión tecnológica, la cual refiere al departamento de cobre. En 1947 se instaló un departamento para producir ácido sulfúrico y en 1949 se indicó que producía 50 toneladas al día, las cuales provenían del sínter de plomo (Calderón, 2006, 111).

Figura 1: Área productiva de ASARCO



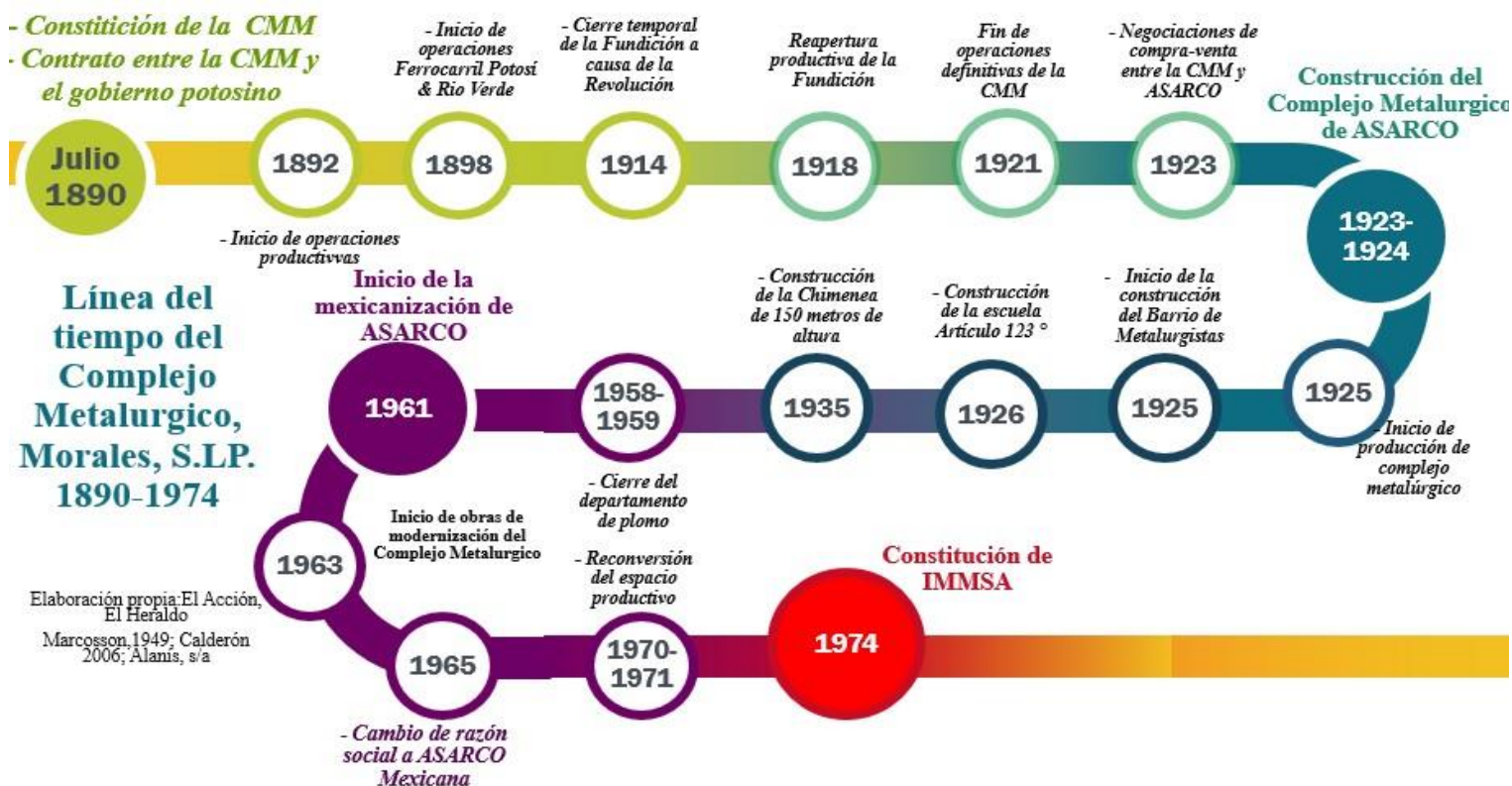
Fuente: *El Heraldo*, 14 de marzo de 1965.

En este mismo proceso de transformación del espacio industrial, para finales de 1957 se inició un proceso de reconversión tecnológica en las plantas metalúrgicas de la ASARCO. Aquella decisión desató un conflicto en las relaciones empresa trabajador, debido a que en San Luis Potosí se despidieron casi a 300 metalurgistas pertenecientes al departamento de plomo, esto aunado a la nacionalización de la empresa y con ello la transformación de las relaciones empresariales (*El Heraldo*, 29 abril, 22 y 30 de mayo de 1958).

En aquella reconversión administrativa y tecnológica de finales de 1950, San Luis Potosí se eligió para la producción exclusiva de cobre refinado, este proceso de modernización técnica se consolidó con el cambio de razón social a ASARCO Mexicana en 1965. Aquel evento transformó las negociaciones y el consenso entre empresa y trabajador, pues el papel paternalista de la ASARCO fue sustituyéndose por la figura del Estado en áreas

estratégicas que la empresa había financiado desde inicios de siglo, pero, además, la presión de la organización sindical sufrió una transformación al consolidarse el líder vitalicio del gremio, Napoleón Gómez Sada (*El Heraldo*, 16 de marzo y 24 de junio de 1965).¹⁹

Línea del tiempo 1: complejo metalúrgico, San Luis Potosí, 1890-1974



Conclusión capitular

Lo anteriormente explicado, muestra el fortalecimiento de la administración de la familia Guggenheim como socios mayoritarios del grupo ASARCO. Su crecimiento y consolidación

¹⁹ *El Heraldo* (3 de julio de 1963), menciona los planes para transformar el departamento de cobre en el cual se produciría aquel metal en su fase de fundición y refinación, pero pausó un par de años con los planes de la anexión del capital nacional a la ASARCO.

en México y Estados Unidos fueron dispares, pero en ambos casos estuvieron marcados por una profesionalización para el manejo gerencial de sus propiedades industriales.

En México el paso de la revolución impidió la temprana consolidación de la empresa, la cual tuvo que esperar hasta la década de 1920. Aquel proceso de fortalecimiento estuvo marcado por cambios económico administrativos, pero también, relacionados con los fines del Estado naciente.

En el aspecto económico, la década de 1920, fue relevante para que ASARCO se convirtiera en la empresa más importante del rubro industrial minero metalúrgico, lo cual se reflejó en la compra y adquisición de otras propiedades en el norte de México.

Administrativamente, la ASARCO se transformó en una empresa manejada por personal asalariado. Para el caso potosino fueron evidentes aquellas implementaciones, pues los integrantes de la familia ya no se hicieron cargo del espacio industrial, aquello modificó las formas de relación entre patrón y trabajador, pues el patrón, ya no llevó el apellido Guggenheim, lo que desplazó aquella relación de cercanía que se empleó desde finales del siglo XIX en Monterey, Aguascalientes y Chihuahua, lo que fue relevante para el paternalismo desarrollado con la comunidad metalurgista de Morales, San Luis Potosí.

En relación con lo anterior, se mezcló con los fines sociales revolucionarios, pues los grupos en pro de la lucha de los derechos laborales surgieron de forma inmediata al llegar la ASARCO a San Luis Potosí, la cual no tuvo repercusión inmediata, aunque sí establecieron los cimientos para el consenso entre empresa y trabajador. Pero, además, fueron marcando una delgada línea entre políticas paternalistas y derechos laborales.

CAPÍTULO II

RESISTENCIA Y ORGANIZACIÓN METALURGISTA

El presente capítulo tiene por objetivo analizar las formas de organización de los metalurgistas, así como sus estrategias de presión y negociación con la ASARCO. Además, se examina la incorporación a la ASARCO de dos grupos de trabajadores con un pasado subversivo, el primero conformado por empleados de la CMM que se alojaban en el barrio de Morales, y el segundo proveniente del complejo que la empresa cerró en Aguascalientes. El capítulo se divide en tres secciones, la primera es un recorrido por la transformación del sindicalismo y la conformación de grupos de centrales obreras en México; la segunda, indaga en la obtención de derechos laborales que impactaron en todos los trabajadores del país; y la tercera, analiza el papel del sindicalismo metalurgista en San Luis Potosí y cómo fue su organización, negociación y presión para la obtención de derechos frente a la ASARCO.

El sindicalismo ha sido abordado por diversos autores que se han enfocado en algunos aspectos como las formas de organización, la estructura de presión o la negociación con los patrones, como Gramsci (1973), Carr (1976), Córdova (1992), Toledo (2021) y los textos clásicos de Bizberg (1980; 1983) los cuales se retoman para analizar el caso de los metalurgistas potosinos.

Por otro lado, se retoma bibliografía específica del sindicalismo minero metalúrgico como el texto de Besserer, *et al* (1982), Gámez (1997; 2014), Palacios (2008) y Ramírez (2011), este último resulta relevante para contrastar el papel de los sindicatos blancos.

2.1 El sindicalismo mexicano: de centrales obreras autónomas al corporativismo

Para iniciar es importante conceptualizar la figura del sindicato que en palabras de Gramsci es:

La forma que la mercancía-trabajo adopta y que solamente puede adoptar en régimen de producción capitalista organizada para dominar el mercado. Esta forma es una oficina integrada por funcionarios, técnicos [cuando los hay] de la organización, especialistas [si los hay] en el arte de concentrar y de guiar las fuerzas obreras al objeto de establecer, frente a la potencia del capital, un equilibrio ventajoso para la clase obrera (1973, 113).

Ya en el caso mexicano durante el siglo XX nacieron diversas organizaciones para legitimar la figura del trabajador, la primera de ellas fue el Partido Liberal Mexicano (PLM) y la Unión de Mecánicos Mexicanos, que posterior a los levantamientos de Cananea y Río Blanco, los trabajadores buscaron por todos los medios la obtención de beneficios laborales, para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la vida de sus familias (Gámez, 1997, 58; Toledo, 2021, 30).

Para 1912 se conformó en México la Casa del Obrero Mundial (COM), organización revolucionaria, de corte anarquista, que se convirtió en un centro de enseñanza para el trabajador, entre sus fundadores se encontraban Rosendo Salazar, Antonio Villareal, Antonio Díaz Soto y Gama, Santiago R. de la Vega y Pioquinto Roldan, grupo obrero que fue el más importante hasta 1918 (Gámez, 1997, 83; Toledo, 2021, 33).

Una vez promulgada la Constitución de 1917, la situación de los trabajadores dio un giro de ciento ochenta grados, surgieron grandes organizaciones aglutinadoras de trabajadores, que se subordinaron a los intereses de los gobiernos posrevolucionarios, pero que lograron obtener derechos laborales relevantes.

La Central Regional Obrera Mexicana (CROM) se fundó en 1918, con el apoyo del gobernador de Coahuila Gustavo Espinoza Mireles. Estuvo ligada al Partido Laborista (PL). Los mineros, petroleros y electricistas formaron parte de estas organizaciones, pero la relación no siempre fue cordial, ya que para 1920 se realizó una huelga en la cuenca carbonífera a expensas de las órdenes del líder de la CROM, Luis N. Morones (Bretón, 1992, 59; Toledo, 2021, 42).

La CROM se posicionó como la principal central obrera desde 1918 hasta 1934, de la mano de su líder más representativo Luis N. Morones quien, aunque no se encontrara al frente de la organización supo negociar con los gobiernos mexicanos de Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles. La CROM tuvo su declive en los gobiernos del Maximato, lo que en años posteriores significó su remplazo por una nueva central obrera, leal al presidente (Córdova, 1992).

En la década de 1920, momento más álgido de la CROM se crearon centrales obreras adversas a los fines cromistas: la Unión Minera, la Confederación General de Trabajadores, la Confederación Nacional Católica de Trabajadores y el Partido Comunista de México, entre las más representativas (Toledo, 2021, 42).

Ya a finales de 1920, la crisis de la CROM de la mano de Luis Morones fue inevitable, Portes Gil inició una depuración de dicha organización, pero, además, alentó a otras para restarle protagonismo. En 1929, se constituyó la Confederación Unitaria de México y en 1933 la Confederación General de Campesinos de México, lo que apuntaló nuevos programas en las centrales obreras y con ello desplazó a la CROM de la escena (Toledo, 2021, 45-46).

Ya en la década de 1930 y bajo la figura de Lázaro Cárdenas, se iniciaron reformas coyunturales en la escena política laboral, la primera de ellas fue la permisividad del Estado

para la conformación de sindicatos a nivel nacional en las industrias estratégicas del país como la de los mineros en 1934, los ferrocarrileros y los petroleros (Besserer *et al*, 1982, 32; Toledo, 2021, 58). Lo anterior obedecía a los fines del cardenismo, para formar una corporativización de la clase trabajadora –como lo habían hecho sus antecesores con el fortalecimiento de la CROM—. En 1936 los planes corporativos de Cárdenas se concretaron al formar la Confederación de Trabajadores de México (CTM) de la mano de un líder con una carrera aguerrida en las organizaciones obreras: Vicente Lombardo Toledano.

La CTM inició sus funciones para cumplir el cometido de aglutinar a la mayoría de los trabajadores en México –con una representación de 2 800 sindicatos y 500 000 trabajadores-, esto aunado al fortalecimiento del partido oficial en México, el Partido de la Revolución Mexicana (PRM), ya que la dependencia entre gobierno, partido y sindicato fueron relevantes en el cardenismo y se fortalecieron en el siguiente sexenio con Ávila Camacho (Bizberg, 1980, 109; 1983, 333 Toledo, 2021, 59).²⁰

En los inicios de la corporativización mexicana la figura de Vicente Lombardo Toledano fue significativa, pues su carrera política sindical de corte marxista permitió la adhesión de un sin fin de trabajadores. Años posteriores, ya no fue útil para el Estado y se le desplazó por una persona leal, Fidel Velázquez, lo que provocó el descontento de muchos trabajadores (Torres, 2011, 203; Toledo, 2021, 64).²¹

El corporativismo se fortaleció en el gobierno de Ávila Camacho, con la implementación del Estado de Bienestar, favorecido por la Segunda Guerra Mundial y el

²⁰ Toledo (2021, 62), menciona que además de la CTM, también se incluyeron a los fines del partido y apoyo al presidente la Confederación Nacional Campesina (CNC), todo ello se incluyó en el programa formado por el Cárdenas, el Frente Popular.

²¹ Toledo (2021, 62), menciona que la carrera de Toledano sufrió un golpe adverso, cuando en la década de 1950, se le negó el registro para la dirección de una organización obrera, pero cobró relevancia en el aspecto obrero en América Latina.

auge económico en el país. La CTM, principal central obrera, consolidó su papel al adherirse al Partido Revolucionario Institucional (PRI) y con ello posicionar un líder inamovible durante el resto del siglo XX.

Años posteriores en el gobierno alemanista, se fortaleció y robusteció el corporativismo y su lealtad al Estado, por lo cual se crearon centrales adheridas a la CTM como la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), Bloque de Unidad Obrera (BUO) y la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) (Toledo, 2021, 91).

2.2 La trayectoria de los derechos laborales mexicanos

Con la conformación y consolidación de las organizaciones obreras, también se fueron fortaleciendo los derechos laborales, mejores condiciones de trabajo, aumento de salarios y beneficio para las familias de los trabajadores.

En 1907 el PLM, retomó las exigencias de diversos movimientos de trabajadores como los sucedidos en Cananea y Veracruz. Entre las exigencias a favor de los trabajadores estaban la reducción de la jornada laboral, salario diario, derecho a la organización sindical y negociación con los patrones (Toledo, 2021, 31). En este mismo sentido, en el año de 1912, durante el gobierno de Madero, se creó el Departamento del Trabajo, el cual tuvo el propósito de mediar entre el trabajador y el empresario, ya que, debido a la salida de Díaz, las movilizaciones de descontento obrero fueron al alza (Toledo, 2021, 32).

La insurrección revolucionaria de 1910 provocó el déficit de mano de obra, pues debido al conflicto bélico interno muchos trabajadores abandonaron sus actividades para unirse a las facciones revolucionarias. El momento coyuntural para el reconocimiento de los derechos laborales en México fue la constitución de 1917 en su artículo más sobresaliente,

el 123, el cual establecía la reducción de jornada laboral, los límites del trabajo en las mujeres y niños, además de los días de descanso y el salario mínimo y por región, asimismo, se aprobó el derecho a gozar de las utilidades de la empresa, pago de horas extras, dotación de vivienda por parte de la empresa, establecimiento de asentamientos para los trabajadores y sus familias y finalmente el derecho a la huelga (Gámez, 1997, 97; Toledo, 2021, 39).

Ya en la década de 1920 se establecieron instituciones de gran relevancia para la mediación entre el trabajador y el patrón, tal es el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, organismo del cual el Estado fue el regulador, donde la central más importante de la época estaba ligado al gobierno en turno (Bizberg, 1980, 104).

Diversos decretos fueron puestos en marcha debido a la situación industrial de los estados, leyes referentes a la seguridad social, dotación de servicios al trabajador y sus familias y la más importante, la relacionada con los accidentes profesionales, la cual estaba en lucha por su reconocimiento desde la época porfiriana.

En el aspecto de regulación laboral, en 1931, se promulgó la Ley Federal del Trabajo, que establecía las normas que sistematizarían las instancias para la resolución de conflictos laborales. Dicha ley reglamentaba las movilizaciones de trabajadores, ya que tenía la facultad de desconocerlas y obligar a los trabajadores regresar a sus labores. Además, otorgaba el reconocimiento a las secciones sindicales locales y para con ello intervenir en las negociaciones empresa trabajador, asimismo, limitaba la existencia de un solo un organismo sindical en cada factoría (Bizberg, 1980, 107;123-124).

Ya en la década de 1940, con la instauración del Estado de Bienestar se otorgó el derecho a la salud universal con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual se fue aplicando por ciudades consideradas de importancia para esos gobiernos,

primero en el Distrito Federal, Puebla y posteriormente, en Monterrey y Jalisco en 1944 (Toledo, 2021, 75).

No todo fue tan sencillo en el reconocimiento de derechos laborales, pues en contraparte se encontraban las organizaciones empresariales, las cuales funcionaron como agentes de presión frente al Estado, para desconocer o retardar el reconocimiento de los derechos laborales (Collado, 1996). En el lapso de la implementación de la Ley Federal del Trabajo los empresarios regiomontanos liderados por Luis G. Sada, congregaron a empresarios de diez estados para oponerse a la federalización del artículo 123, lo que dio como resultado la creación de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX). En dicha reunión se presentó un pliego de inconformidad por la puesta en marcha del artículo 123, ya que se argumentaba que podría alterar el funcionamiento de las industrias (Palacios, 2008, 218). Asimismo, se crearon otras corporaciones empresariales que tuvieron la misma finalidad como la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO), y la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) (Torres, 2011, 203-04). Además, grandes empresas como la ASARCO ejercieron presión individual para desligarse de las aplicaciones de la Constitución.

2.3 Los metalurgistas potosinos: presión, organización y relevancia

Para los fines empresariales, la disciplina fue primordial pues contribuía a mantener la pacificación de las organizaciones sindicales. Los sindicatos independientes fueron reprimidos por las leyes emitidas posterior a 1931, pues las estructuras de representación debían ser reconocidas por las juntas locales de conciliación, que además tenían la facultad de oficializar las movilizaciones de trabajadores.

Dentro de las estrategias de represión que las empresas ejecutaron sobresalen el despido de los líderes subversivos, para que ello sirviera de ejemplo a los demás trabajadores y limitaran sus expresiones de descontento hacia la empresa. Tal fue el caso acontecido en la ciudad de Monterrey en la cual los sindicatos blancos²² tuvieron la mayor relevancia en México, pues la elite empresarial formada en esa ciudad estuvo fincada desde la segunda mitad del siglo XIX, por lo que pudo emprender estrategias para incentivar los “valores del trabajo, el ahorro, la movilidad social y la colaboración de clases” (Palacios, 2008, 211).²³ Además, las empresas extranjeras como ASARCO ejecutaron estrategias de disciplinamiento y subordinación, tal fue el caso de las movilizaciones de 1918, 1920 y 1932, la última caracterizada por la violencia ejercida por las fuerzas públicas del gobierno local, pero, contrario a lo que se podría pensar, los metalurgistas de aquella ciudad, formaron un bloque organizativo entre trabajadores de la ASARCO, Peñoles y La Fundidora de Fierro y Acero, que se caracterizó por ser combativas para la obtención de derechos laborales (Flores, 1991 y 1993; Esquivel, 1987; Snodgrass, 2008; Palacios, 2008; Ramírez, 2011; Ovalle, 2017).²⁴

Respecto a los sindicatos blancos –a los cuales los de ASARCO no pertenecieron-, fueron organismos asentados por excelencia en la ciudad de Monterrey, éstos se caracterizaron por ser “obreros sometidos a la voluntad de los patrones, que los crean y dirigen” (Ramírez, 2011, 177).²⁵ Estos sindicatos estaban subordinados a las órdenes patronales, donde el aparato gubernamental en la mayoría de las ocasiones quedaba relegado

²² Fueron organismos que surgieron en todo el mundo laboral, en América en Europa etcétera. Estos se distinguieron por el sometimiento de los patrones consiente e inconscientemente por medio de la dotación de dadas o por la fuerza y con ello mitigar el descontento laboral.

²³ Cerruti (1982, 1993, 1999), en sus textos ha analizado la economía regiomontana desde la primera mitad del siglo XIX, hasta la conformación de los grandes capitales norteros que nos hacen entender el ambiente de relación entre el empresario y trabajador de aquella entidad.

²⁴ Los autores arriba mencionados han analizado el proceso coyuntural de las movilizaciones en los años de 1918 y 1920, que revolucionaron las relaciones entre empresa y trabajador.

²⁵ Véase también, Quintero, 2000; Torres, 2011.

y las leyes ejecutadas eran implementadas a discreción de acuerdo a las necesidades en las relaciones obrero patronales. Aquellos sindicatos regios fueron “burocracias grandes y eficientes, con una visión pragmática y limitada de su papel de representación de los intereses de sus agremiados” (Ramírez, 2011, 181-82). Estos trabajadores en palabras de Ramírez fueron sumisos por tres razones, la primera por una política paternalista férrea; la segunda, por la corrupción y el desprestigio de las centrales sindicales y por último por la dotación de beneficios a sus agremiados (Ramírez, 2011, 183-84).

Por otro lado, la trayectoria del sindicato minero nacional tiene una relevancia preponderante, ya que su representación en México fue adversa a los fines de las grandes centrales obreras. La Unión Minera Mexicana (UMM) se instituyó a finales de la década de 1910, la UMM tenía objetivos en pro de la mejora de la vida del trabajador, en ellas se establecía que:

Los obreros sean dueños del fruto de su trabajo; por eso no descansaremos no hasta obtener minas y campos de labranza para los mineros y para los labriegos. Que los obreros se ilustren y eduquen, pues solo por este medio será posible conseguir su desenvolvimiento y elevación moral.

Que haya instituciones educativas que preparen hombres aptos para la lucha por la vida.

Que los medios de lucha que se empleen sean de resultados prácticos.

Que la organización de los obreros sea de carácter netamente nacional.

Los medios de lucha que se empleen se ajustaran al modo de ser de nuestro pueblo al medio ambiente que vivimos. Nuestra convicción es el fruto de una observación constante, no la aberración de un abecedario; y que somos enemigos de la observación sistemáticamente, no permitiremos, sin embargo, la alteración de nuestros pueblos. La duración de la huelga metalúrgica de 1920 parece haberlos convencido de la urgencia de acabar con los motivos de descontento antes de que aparecieran nuevas amenazas en forma (Gámez, 2014, 208).²⁶

²⁶ Gámez retoma el texto del Archivo General de la Nación, caja 129, exp. 13.

Para 1923, la fuerza subversiva de la UMM, se mostró al desvincularse de la central obrera más importante de la época, la CROM y con ello también del Partido Laborista, pues en un intento por controlar a todas las organizaciones laborales, pretendió subordinar a los mineros de la Compañía Minera La Amparo, ubicada en Jalisco, éstos se opusieron y fue la oportunidad de la UMM para apoyar a los mineros de dicha empresa y aunado a ello separarse de los intereses de la CROM (Besserer *et al*, 1983, 26).

En los estados de la república, posterior a la revolución, se formaron pequeñas organizaciones individuales de la rama minero metalúrgica que no tuvieron gran impacto, pues había un vacío legal que impedía garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. No fue hasta enero de 1934 que se iniciaron las pláticas para dar forma a una unión nacional. En el mes de abril se celebró en Pachuca la convención de organizaciones mineras, donde se dieron cita doce representantes ligados a diversas empresas, la de mayor envergadura era la de ASARCO. Se contaron alrededor de 256 trabajadores, procedentes de Coahuila, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Oaxaca, San Luis Potosí, Sinaloa y Zacatecas. Es el 11 de julio en el que se constituyó el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM) (Besserer *et al*, 1983, 31-32; Bretón, 1992, 156). El SNTMMSRM, se caracterizó por una autonomía de la central obrera creada por Cárdenas en 1936, la CTM, pero eso no impidió su adhesión al partido oficial el PMR en 1938 (Besserer *et al*, 1983, 38). Otra de las características del SNTMMSRM fue que inmediatamente después de su constitución, se buscó la fijación de un contrato colectivo único a nivel nacional, lo cual no fue posible y el intento fue aplastado en 1942 por orden presidencial (Besserer *et al*, 1983, 36; Bizberg, 1983, 348).

Fue a inicios de la década de 1950 cuando el SNTMMSRM enfrentó una coyuntura crucial debido a dos factores, el primero, la bifurcación de dicha organización al desconocer

a García Moreno como líder nacional y a sus partidarios y en su lugar colocaron a Carrasco y sus simpatizantes en todas las secciones sindicales del país (Besserer *et al*, 1983, 51-52). El segundo, la multitudinaria Caravana del Hambre emergida de la cuenca carbonífera por el reconocimiento del contrato colectivo y el respeto de los derechos laborales y del bienestar familiar, huelga que fue suprimida con mano firme por el gobierno, el cual calló de forma decidida las exigencias laborales y abatió los alientos de exigencia de los trabajadores de la ASARCO. Con el nacimiento del SNTMMSRM, las secciones regionales también cobraron relevancia, lo que repercutió en un sindicalismo subversivo y combativo con fines de la obtención de derechos de sus agremiados en las secciones regionales.

Ya en el caso potosino, posterior a la Revolución Mexicana la trayectoria sindical de los agremiados minero metalúrgicos de la ASARCO, se caracterizó por la formación de organizaciones estructuradas para iniciar una lucha organizada por los derechos laborales. De 1910 a 1919 se constituyeron grupos de trabajadores que persistieron por ser reconocidos por los patrones, entre ellos se encontraban:

Tabla 2: Organizaciones sindicales en San Luis Potosí, 1910-1920

| | |
|------|---|
| 1910 | Gran Liga de Pintores y Artesanos. San Luis Potosí |
| 1910 | Sociedad Unión Fraternal de Sastres. San Luis Potosí |
| 1910 | Centro Mutualista Potosino. San Luis Potosí |
| 1910 | Sociedad Católica Mutualista. San Luis Potosí (Ferrocarrileros) |
| 1910 | Sociedad Religiosa Mutualista. San Cristóbal del Montecillo. San Luis Potosí |
| 1910 | Sociedad Fraternal de Sastres. San Luis Potosí |
| 1912 | Sociedad Mutualista de Ciudad del Maíz |

| | |
|------|---|
| 1915 | Unión de Artes Gráficas Gutenberg. San Luis Potosí |
| 1915 | Sindicato de Peluqueros de San Luis Potosí |
| 1915 | Sindicato de electricistas potosinos |
| 1915 | Sindicato de Motoristas, Conductores e Inspectores. San Luis Potosí |
| 1915 | Sindicato de Obreros de Trens eléctricos. San Luis Potosí |
| 1915 | Sindicato de Carpinteros y Similares. San Luis Potosí |
| 1915 | Sindicato de Carpinteros, Canteros, Albañiles y Peones del Potosí. |
| 1915 | Sindicato de Panaderos Potosinos |
| 1915 | Sindicato de tejedores y Similares del Potosí. Fábrica de Hilados San Felipe. Villa de Reyes |
| 1915 | Sindicato de Albañiles, Canteros y Peones del Potosí, San Luis Potosí |
| 1915 | Sindicato de Panaderos. San Luis Potosí |
| 1915 | Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros, Sucursal N°2 de la Alianza de Ferrocarrileros Mexicanos, San Luis Potosí |
| 1917 | Sociedad Mutualistas de Cantineros, San Luis Potosí |
| 1917 | Sociedad Mutualista de Despachadores y Telegrafistas Ferrocarrileros. San Luis Potosí |
| 1918 | Sociedad Ferrocarrilera Departamento de Vía. Sucursal N°5, Unión y Fraternidad. San Luis Potosí |
| 1918 | Sociedad Mutualista de despachadores y Telegrafistas Ferrocarrileros |
| 1918 | Sociedad Mutualista de Fijadores y Repartidores. San Luis Potosí |
| 1918 | Sociedad Mutualista de Ahorros de los Empleados de Correos de San Luis Potosí |

| | |
|------|---|
| 1919 | Sociedad de Socorros Mutuos. San Luis Potosí |
| 1919 | Gran Asociación Ferrocarrilera Jesús García. Morales, San Luis Potosí |
| 1919 | Sociedad Mutua de Artesanos. San Luis Potosí |
| 1919 | Sociedad Mutualista Potosina. San Luis Potosí |
| 1919 | Sociedad de Dependientes. San Luis Potosí |
| 1919 | Sociedad de Telegrafistas. Despachadores Ferrocarrileros. San Luis Potosí |
| 1919 | Sociedad Masónica de Auxilios Mutuos. San Luis Potosí |
| 1919 | Unión de Artes Gráficas. San Luis Potosí |
| 1919 | Sindicato de Obreros Metalúrgicos de Morales. San Luis Potosí |

Fuente: Gámez, 1997, 87-88.²⁷

La tabla anterior muestra cómo se fueron organizando los trabajadores en San Luis Potosí desde 1917 hasta 1919. Sobresalen organizaciones como la de los ferrocarrileros, metalurgistas, telegrafistas, entre otros, que gradualmente se estructuraron para luchar por sus derechos.

En el aspecto de la legislación es importante resaltar que los códigos o leyes emitidas a favor del trabajador, no se hicieron esperar hasta 1917, sino que, los gobiernos revolucionarios de 1913 a 1917, emitieron dichos reglamentos para la protección al trabajador. Ejemplo de lo anterior fueron las leyes emitidas en diversos momentos durante y

²⁷ El autor lo retoma del AHESLP, fondo Ayuntamiento. Leg. 1915.24, 1916.24, 1916.29, 1916.30, 1917.13, 1917.14 y 1917.16.

después de la Revolución Mexicana. Los pioneros de la reglamentación laboral fueron los gobernadores Rafael Cepeda (1913) y Eulalio Gutiérrez (1914), quienes promovieron el descanso dominical y la instauración de sueldos de peones respectivamente. Para 1917, se emitió la carta magna, la cual modificó el artículo 123 en beneficio de los trabajadores, pero la resistencia de las empresas a acatar la norma propició que el gobernador potosino posrevolucionario, Rafael Nieto, emitiera varios decretos para obligar a las empresas locales –entre ellas la ASARCO- a respetar las disposiciones nacionales, como la jornada máxima, la Ley sobre la junta reglamentaria de Conciliación y Arbitraje y las disposiciones respecto a asociaciones profesionales, huelgas y paros.

Los gobernadores que sucedieron a Nieto –Aurelio Manrique y Abel Cano- se mostraron benevolentes respecto a los intereses de los trabajadores. Manrique apoyó a los gremios de trabajadores para cumplir con sus cometidos, es por ello que promovía movilizaciones para obligar al patrón someterse a la reglamentación. Abel Cano, por su parte, impulsó el fortalecimiento del Departamento del Trabajo, al cual le dio nuevas facultades como el “fomento de seguros populares y de sociedades cooperativas y dar seguimiento de las juntas inspectoras del trabajo y de las técnicas de las industrias” (Gámez, 2014, 230-231; Carr, 1991, 137).

Tabla 3: Leyes sobre derechos laborales en San Luis Potosí

| | | |
|-----------|-------------------|-----------------------------------|
| 1913 | Rafael Cepeda | Descanso dominical (comerciantes) |
| 1914 | Eulalio Gutiérrez | Ley sobre sueldos de peones |
| 1917 | Nacional | Artículo 123 |
| Ene. 1922 | Rafael Nieto | Jornada máxima de trabajo |

| | | |
|-----------|------------------|---|
| Feb. 1922 | Rafael Nieto | Ley reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje |
| Abr. 1922 | Rafael Nieto | Ley sobre asociaciones profesionales y huelgas y paros. |
| 1925 | Aurelio Manrique | Ley para la formación y funcionamiento de comisiones especiales que fijen el tipo de salario mínimo |
| Dic. 1926 | Abel Cano | Creación del Departamento del Trabajo |

Fuente: Elaboración propia con base en Gámez, 1997, 72-103; 2014, 200-231.

Por su parte, el caso específico de los metalurgistas potosinos es peculiar ya que los trabajadores que formaron el sindicato perteneciente a la ASARCO provenían de diversas tradiciones particulares. Los potosinos provenían de la CMM, mostraron su beligerancia desde inicios del siglo XX, eran trabajadores que formaron una organización en 1919 preparada para protestar y presionar de forma estructurada al patrón para lograr su cometido. Los metalurgistas de la CMM vivieron dos momentos coyunturales, el primero de ellos en 1903, cuando exigieron la dotación de leña para uso doméstico. En 1910, con la emergencia revolucionaria de la figura de Cándido Navarro, se alentó a los trabajadores unirse a las filas armadas y luchar por los fines revolucionarios (Gámez, 1997, 55;71).

Los mineros y metalurgistas, procedentes de otras tradiciones y organizaciones laborales, se integraron junto con los trabajadores aguascalentenses quienes fueron los elementos especiales para ocupar puestos principales en el área industrial.

En el caso de los metalurgistas aguascalentenses, los Guggenheim emprendieron una política paternalista desde inicios del siglo XX, al colocar sistemas de seguridad dentro y

fuera de las instalaciones industriales, sistemas de salud para atender a los trabajadores y sus familias, un lazareto para el tratamiento de la viruela y enfermedades contagiosas, además, de la dotación de vivienda para los metalurgistas, lo que mantuvo una relativa calma hasta inicios de la revolución la cual fue desapareciendo posterior a la promulgación de la constitución de 1917 y la constitución de la organización sindical organizada en 1920 (Gómez, 1982, 242-245).

Ya en el caso de la ASARCO, al iniciar la construcción y reconversión del espacio industrial, se inició al mismo tiempo la conformación de un grupo de trabajadores impulsado por los metalurgistas potosinos que llevó a la integración del sindicato que quedó organizado en agosto de 1924 y que llevó por nombre: Unión de Obreros Metalúrgicos Potosinos (UOMP). Los primeros representantes de esta unidad gremial fueron Dionisio B. Sánchez (Secretario General) Raymundo Zárate (Tesorero), Emeterio Castro (Secretario de Actas), así como Wenceslao Martínez y Pedro Moreno (como Secretarios del Interior). La organización se adhirió a la CROM (AHSLP, fondo Ayuntamiento, legajo 16; 1924).²⁸

La ASARCO en su arranque de operaciones en 1925 oficializó con este sindicato el contrato de 931 trabajadores de los cuales solamente cinco eran mujeres. Esos trabajadores eran divididos en tres turnos. Resulta relevante que el periódico *Acción* reportó en ese año la cantidad de 5, 000 trabajadores empleados para trabajos en las obras de construcción o que se mantenían bajo el régimen de contrato de once días. De aquella cantidad de trabajadores empleados por la empresa se incorporaron solamente 1,600 a la UOMP (AHSITMMRM, Sección 5, reporte de trabajadores, 1961: *Acción*, 27 de junio y 1 de julio de 1925).

²⁸ En la carta con fecha de 28 de septiembre de 1924, se remite a la Compañía Metalúrgica de Morales, que en este caso ya está en manos de la ASARCO y, como se explicó en los capítulos anteriores, se conformó un complejo metalúrgico.

En una restructuración sindical en 1929 se separaron a trabajadores de su empleo debido a que la mayoría de los departamentos productivos fueron concluidos en su construcción. En 7 de agosto de 1929 se restructuró la UOMP, para constituirse como el único sindicato de la ASARCO en la capital potosina, organización que fue el antecedente directo para adherirse al SNTMMSRM en 1934 (Jesús Rodríguez, entrevista personal, 16 de febrero 2018; *El Herald*o, 8 de agosto de 1949; 10 de julio de 1969).

Finalmente, en 1934 las centrales metalurgistas potosinas fueron de las primeras en incorporarse al proyecto de crear una organización que aglutinara a sindicatos provenientes de empresas minero metalúrgicas del país. La sociedad moraleña de la ASARCO, obtuvo la sección 5 del SNTMMSRM. Evento coyuntural que significó el fortalecimiento organizativo de los metalurgistas potosinos que hizo posible la obtención de derechos laborales.

Respecto a las movilizaciones de los metalurgistas potosinos que se presentaron antes de la creación del SNTMMSRM, fueron las sublevaciones de los años de 1925 y 1926. Éstas se caracterizaron por no tener una estructura ni una organización a seguir, no obstante, prepararon el terreno para que años más adelante se realizaran movilizaciones de forma organizada, sobre todo después de la restructuración sindical de 1929, previo a ese año las movilizaciones fueron reducidas debido a la baja en el número de trabajadores y al control más eficiente que logro tener la empresa.

La sección 5 de SNTMMSRM se organizó de acuerdo a los fines estipulados por el órgano sindical federal constituido en 1934, además de lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo de 1931. En ese proceso de reordenamiento y división de la gestión empresa trabajador, se estableció un organismo especial para mantener el diálogo entre sindicato y empresa y para satisfacer las necesidades de los trabajadores. La sección 5 fue un organismo

autónomo que luchó por beneficios específicos de los trabajadores locales, que por lo regular se mantuvieron en constante consenso con la empresa.

Respecto a la organización de las movilizaciones, los metalurgistas organizaron un consejo de vigilancia, lo que mostraba un avance de estructuración del gremio metalurgista para luchar por sus derechos laborales. Dicho consejo tenía la tarea de mantener el diálogo con los directivos locales de la ASARCO (Florencio Pérez, entrevista persona, 17 de octubre 2017).

En el aspecto monetario, los trabajadores formaron el fondo para la huelga, al cual durante dos años se aportaba un día de salario a la semana -el contrato colectivo era bianual-. En caso de llegar a presentarse una movilización el dinero recaudado se repartía entre los trabajadores, y se destinaba para abastecer la cooperativa de consumo con el fin de que los metalurgistas y sus familias pudieran surtirse de víveres durante el lapso que durara el paro de labores (Jesús Rodríguez, entrevista personal, 16 de febrero 2018; *El Herald*, 16 de septiembre 1966).

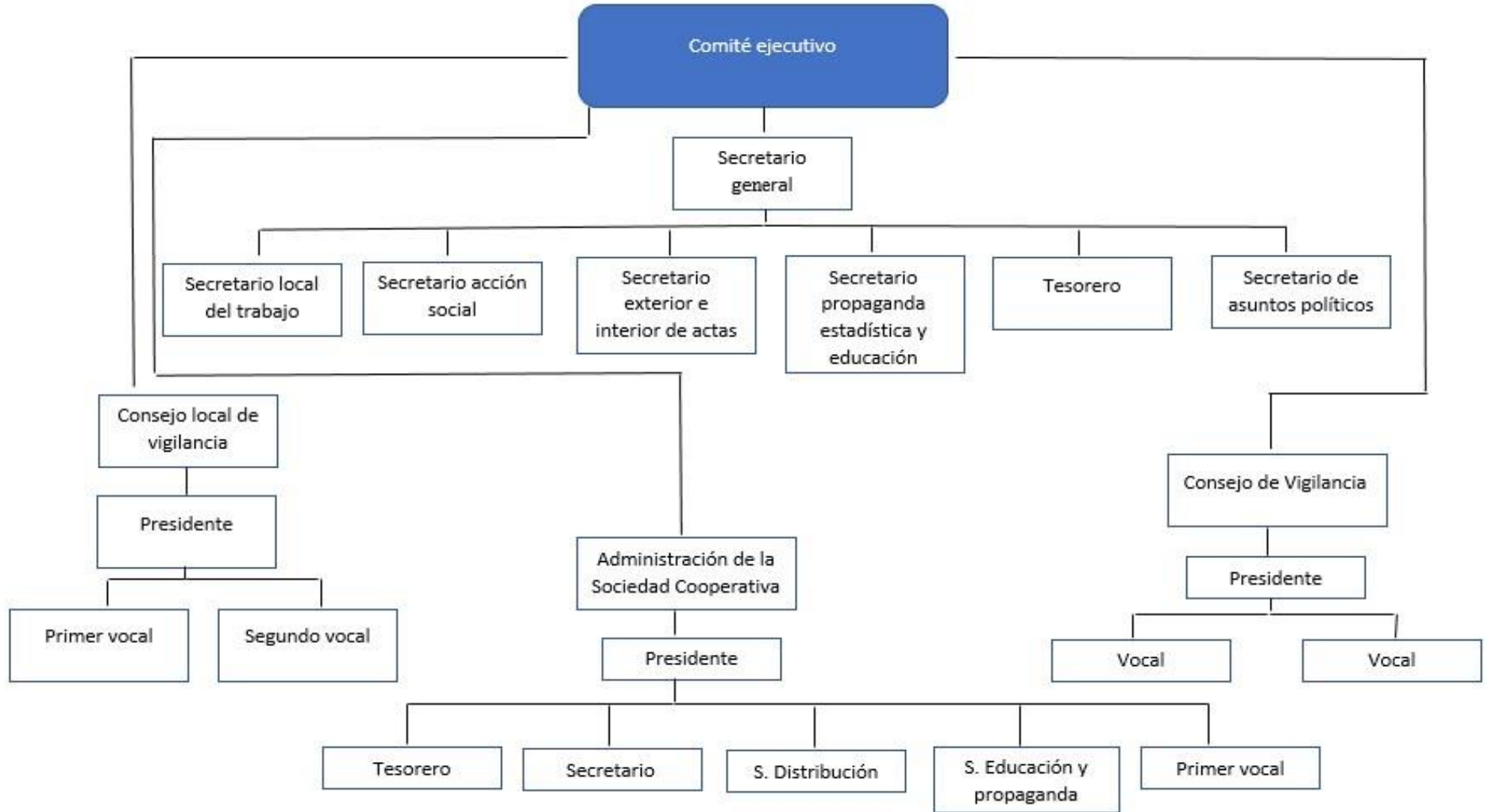
Podemos conocer sobre la organización y los acontecimientos de una huelga gracias a los recuerdos de los metalurgistas como Vicente Guerrero, quien comenta que en la huelga de 1943:

Sólo escuché que sonaron todos los silbatos de la Fundición, salimos de la casa porque nos pareció muy raro, mi familia y yo vimos cómo desde arriba (la entrada de la compañía), se aproximaba un mar de gente, y mi mamá comentó: “ya se fueron a huelga”. Después de eso, los trabajadores se dirigieron al centro de la Plaza de Armas a protestar frente a palacio de gobierno (Vicente Guerrero, entrevista personal, 13 de noviembre 2017).

Por otro lado, la organización interna de la sección sindical fue compleja. Ésta se dividió por tareas específicas, las cuales estaban relacionadas estrechamente con los fines empresariales como el de educación, la salud y de diversas acciones sociales que acercaran la figura de la

empresa a la sociedad. Asimismo, se formaba un consejo de vigilancia para los arreglos entre empresa y trabajador, y un cuerpo de trabajadores exclusivo para la administración de la cooperativa de consumo y de transporte (diagrama 5).

Diagrama 3: Organigrama del Comité Ejecutivo de la sección 5



Elaboración propia con base en *El Heraldo*, 1959, agosto 26.

En el caso de las movilizaciones, a lo largo del periodo de estudio se presentaron diecisiete, cada una con sus particularidades. Fueron constantes las exigencias grupales en beneficio de los trabajadores, entre ellas sobresalieron temas como el aumento salarial, la seguridad laboral, el despido de trabajadores libres. Otras exigencias quizá de mayor importancia o que resultaron coyunturales, fueron la dotación de vivienda o la venta de la clínica minera.

Las huelgas que se concretaron y tuvieron un tiempo considerable de duración fueron las efectuadas en 1936, 1942, 1943, 1944 y en 1947. La primera de ellas, se efectuó inmediatamente dos años después de la formación del STMMSRM, pues se intentó actualizar el contrato colectivo de trabajo, lo que indica los acomodos necesarios en la nueva relación contractual entre la empresa y los metalurgistas. Es decir, no había antecedentes en donde la contratación se hiciera con la intervención del sindicato, por lo que las negociaciones eran un fenómeno nuevo que tuvo como su primera gran expresión sindical en la huelga. Aquella huelga duró tres meses, en los cuales, el local para abastecerse de víveres era muy precario. Además, no tenían organizado el fondo para la huelga lo que complicaba la situación de los trabajadores, pero los comercios locales dieron préstamos en especie a los metalurgistas con el compromiso de que al momento de regresar a labores reintegraran lo adeudado (Florencio Pérez, entrevista persona, 17 de octubre 2017).

Las movilizaciones posteriores de la década de 1940 se realizaron principalmente motivadas por la obtención de derechos laborales, pero también con la finalidad de crear un contrato único de trabajo que se ejecutara a nivel nacional sin importar la empresa. No obstante, ese tipo de contrato nunca se firmó. El mayor beneficio obtenido fueron los

préstamos para la compra de casas o terrenos, evitando el arrendamiento, este derecho se cristalizó al firmar el contrato colectivo de trabajo de 1943.

Para el año de 1950 las relaciones obrero patronales sufrieron un cambio relevante, propiciadas por dos factores. El primero de ellos fue la división sindical nacional, al posicionar al Estado a Carrasco como líder charro. El segundo, la sumisión moral y jurídica de la Caravana del Hambre de los mineros de Nueva Rosita. Lo que repercutió en el cambio del tipo de movilizaciones metalurgistas en San Luis Potosí, pues apabulló la ferocidad de reclamo en los movimientos de los próximos años.

Respecto a los líderes nacionales se alinearon al cuerpo corporativista del Estado, pues se encarrilaron con los fines del gobierno federal y los del partido único, como lo hicieron Carrasco en 1950 y posteriormente Filiberto Rubalcaba y desde final de la década de 1950, Napoleón Gómez Sada. Desde aquellas fechas Gómez Sada figuró como agente importante en el gremio nacional y se le otorgó una senaduría a inicios de 1960, consolidándolo como líder indiscutible de la organización minera (*El Herald*, 10 de julio 1964).

Las movilizaciones de finales de la década de 1950 no se concretaron, pero sirvieron como agente de presión para que se despidieran la menor cantidad de metalurgistas, esto propició que no hubiera una fuerza contundente para realizar negociaciones entre empresa y sindicato, pues prevaleció la incertidumbre por ser despedidos. Pero, además contuvo a los trabajadores el cacicazgo de Filiberto Rubalcaba en el SITMMSRM, en donde ejerció su dominio por toda la década de 1950, como muestra de su control, Rubalcaba era quien determinaba el nombramiento de los líderes internos de cada una de las secciones sindicales (AGN, Fondo Presidentes, 3 de mayo de 1960, 414.433:311; 19 de junio de 1960, 417.434: 149).

Los trabajadores ya no toleraron el cacicazgo de Rubalcaba por lo que protestaron ante el presidente López Mateos, y además denunciaban más cómplices caciquiles como Napoleón Gómez Sada, Antonio Aguilar y Daniel Hernández, quienes, desde la administración central determinaban los líderes locales. En el caso potosino ellos colocaron a dos personajes como líderes en diversas administraciones, ellos fueron Gregorio Lozano y José I. Hernández. Con la entrada de Gómez Sada, la práctica siguió en práctica, se desplazó a José I. Hernández por medio de una presión de los trabajadores, pero desde aquel momento la figura de Julián Gámez se enquistó en la administración de la sección 5 (AGN, Fondo Presidentes, 19 de junio de 1960, 417.434: 149; *El Heraldo*, 4 de julio y 29 de agosto de 1958; 14 de febrero, 14 de junio, 4 de agosto, 15 de agosto de 1959; 8 de febrero, 16 de abril, 4 de agosto, 25 de noviembre de 1960).

Resultado de aquella transición sindical por desprenderse de la imposición y del cacicazgo, se desplazó a Rubalcaba de su posición central en la organización y a principios de 1960 se nombró a Napoleón Gómez Sada. Este nombramiento conllevó un cambio en las relaciones con la empresa, a ello se le sumaban acontecimientos como la nacionalización de la ASARCO y la puesta en vigor de programas que desplazaron la figura benefactora de la ASARCO; si duda aquello determinó la nueva situación local en que se encontró el SITMMSRM (*El Heraldo*, 4 de noviembre de 1960).

Posterior a la nacionalización de ASARCO en 1965, las demandas fueron consensuadas sin pormenores, esto debido a que las pláticas para renovar los contratos colectivos fueron cortas y contundentes y resultaron en aumentos salariales principalmente.

Tabla 4: Movilizaciones metalúrgicas en San Luis Potosí, 1925-1974

| Año | Duración | Demandas | Líder |
|-------------------|--|---|--------------------------------------|
| 1925 | 1 de Julio | -Indemnización por tres meses por despido | No identificado |
| 1926 | 6 de Abril | -Seguridad laboral. Equipo personal e infraestructura | Dionisio Sánchez |
| 1936 | 13 Septiembre-3 Diciembre | -Firma del <i>CCT</i> -Conformación de una Cooperativa | No identificado |
| 1942 | No identificado | -Construcción de viviendas | No identificado |
| 1943 | 8 de Enero-23 de Enero | -Aumento de sueldo -Creación de un Contrato Único, para todas las unidades del -SITMMSRM | No identificado |
| 1944 | 25 de marzo al 12 de Agosto | -Aumento de sueldo | José I. Hernández |
| 1947 | No identificado | -Restitución de 23 cesados | Florentino Rodríguez |
| 1950 | Marzo a Mayo | -Aumento de sueldo - Seguridad laboral. -Equipo personal e infraestructura | Aristeo Borjas |
| 1951 | 1 de marzo al 14 de abril de 1951 | -Firma del <i>CCT</i> | Aristeo Borjas |
| 1957 | 9 de febrero de al 16 de mayo | -Firma del <i>CCT</i> | Desiderio Rodríguez |
| 1957- 1958 | 7 de septiembre de 1957 al 15 de noviembre de 1958 | -Reajuste de trabajadores del departamento de plomo | Gregorio Lozano y Jerónimo Rubalcaba |

| | | | |
|------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------|
| 1960-1961 | 15 de abril 1960 a 14 de mayo de 1961 | -Firma del CCT y menos recorte de personal. | Federico Sánchez y Saúl Sánchez |
| 1963 | 26 de febrero a 4 de abril | -Pago de cuotas retroactivas por la anexión de los trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social. -Aumento de Salarios -Reajuste de trabajadores temporales. | Sin identificar |
| 1964 | 6 de enero-s/a | -Aumento de salarios -Aumento de días de vacaciones | Metalurgistas unidos |
| 1965 | 1 de febrero-27 abril | -Aumento de salario -Otorgamiento de 100,000 por la venta de la clínica minera -Aumento monetario para la manutención del local sindical y las actividades para las familias de los trabajadores-. | Julián García |
| 1967 | 1 mayo-s/a | -Aumento de salario para los trabajadores del departamento de arsénico blanco | Julián Gámez |
| 1969 | 13 marzo-s/a | -Aumento de salario -Seguridad laboral | Julián Gámez |

Fuente: Elaboración propia con base en *Acción*, *El Heraldo* y *El Porvenir* 1924-1974; entrevistas a metalurgistas.

La tabla anterior muestra, la temporalidad de la movilización desde su anuncio inicial hasta el final de la misma, así como las demandas que se exigían. Las movilizaciones por lo regular se hicieron en beneficio grupal, además, el líder no siempre fue el Secretario General de la Sección 5, sino personal sin afinidad sindical que tomó las riendas para efectuar los reclamos, tal como fue el caso de Aristeo Borjas que como parte de las represalias empresariales fue retirado de sus labores por ser tachado de “comunista”. Con aquel despido

se aplacaron a los líderes subversivos del sindicato metalurgista (*El Herald*o, 11 de junio de 1951).

Pero, por otro lado, el caso de José I. Hernández, líder de la ASARCO quien desde la década de 1930 ocupó el puesto de Secretario General en diversas ocasiones, fue auspiciado por la empresa, ya que su influencia dentro del gremio metalurgista posibilitó arreglos rápidos en los conflictos laborales. Hernández se mantuvo presente dentro de la organización sindical, no necesariamente desempeñándose como líder, podía estar al frente de una secretaría, lo que importaba era estar vigente para con ello no perder relevancia. Para 1963 Hernández fue electo nuevamente como secretario general, pero el fortalecimiento de Napoleón Gómez Sada en el ejecutivo general motivó un movimiento de rechazo por parte de los trabajadores, quienes se organizaron y lo retiraron del puesto, además de inhabilitarlo para ocupar cargo alguno del gremio metalurgista (*El Herald*o, 4 de abril de 1963; 6 de enero de 1964). Esto muestra que hubo ciertas decisiones de la empresa dentro del sindicato, pero a su vez hace evidente que la influencia del líder general del SITMMSRM, no siempre fue bien recibida por la empresa no obstante el sindicato ejercía su fuerza laboral, para poder tomar sus propias decisiones y llegar a acuerdos por consenso en beneficio de los trabajadores, pero a su vez eso conllevó consecuencias negativas como la formación de cacicazgos entre los nuevos metalurgistas en la sección local.

Otra situación fue el desconocimiento del sindicato que de manera estratégica acordaba la empresa con la autoridad. La ASARCO en 1960 fue apoyada por las instituciones como la Junta de Conciliación y Arbitraje y la Cámara de Comercio, ya que desconocieron la figura legal de la sección 5, que tenía pocos días de haber sido electa. Al lograr su objetivo, se llamó a nuevas elecciones y fue electo alguien acorde a los fines empresariales, en este caso fue Gregorio Lozano, quien pertenecía a la organización gremial desde 1940, y fue un

personaje central que facilitó el despido de metalurgistas al cerrar el departamento de plomo entre 1958 y 1960. (*El Herald*o, 7 de noviembre de 1960).

Ya para la misma década de 1960, el Estado intervino en dos reformas claves que influenciaron en la vida de los trabajadores, mismas que a su vez limitaron la figura paternalista y benévola de la ASARCO. La primera de ellas fue el aspecto de salud, pues la empresa desapareció el servicio de salud otorgado a los metalurgistas desde su llegada a suelo potosino, ya que el gobierno federal gestionó fueran atendidos en los servicios de salud financiados por el Estado (*El Herald*o, 8 de junio de 1962). La segunda reforma se dio en el aspecto de mejora de vida a través de la obtención de mayores ingresos económicos. Desde 1964 el Estado decretó la repartición de utilidades, pero la ASARCO comenzó su otorgamiento a partir de 1965. Esto quedó registrado en el contrato colectivo de trabajo de 1967 como derecho laboral, al cual se anexaron los criterios para su repartición anualmente (*El Herald*o, 6 de mayo de 1964).

Por otro lado, dentro de este gremio metalúrgico local, también se conformó una Cooperativa dividida en dos secciones, la primera con la finalidad de abastecer de víveres de primera necesidad y vestimenta; la segunda enfocada al transporte, ambas para los trabajadores y sus familias (entrevista personal, Antonia Cerda Martínez, 5 de julio 2022).²⁹

La cooperativa se formó en 1936 como cumplimiento a las peticiones de la huelga de aquel

²⁹ *El Herald*o (10 de junio de 1944), menciona que uno de los problemas que enfrentó aquella Cooperativa fue la del transporte, pues la única empresa que ofrecía servicio hacia el barrio de Morales se vio afectada en sus intereses económicos, pues, al iniciar sus corridas los camiones de los metalurgistas, los trabajadores y sus familias fueron reprendidos por medio de la violencia para no utilizar el servicio, pero, además, se les otorgó permiso para transitar por calles secundarias a Avenida Carranza, para que con ello, desmotivara a los trabajadores a no utilizarlos.

año, a la cual también se le destinó un fondo monetario anual por parte de la ASARCO, pero además, los trabajadores invirtieron un fondo inicial que ascendió de 5 hasta los 10 centavos (entrevista personal, Antonia Cerda Martínez, 5 de julio 2022; *El Herald*, 1 de marzo de 1943; 26 de junio de 1948). Como estrategia paternalista la ASARCO otorgó parte del financiamiento de la Cooperativa, pero además fue la encargada de mantener en óptimas condiciones los camiones, pues los trabajadores solicitaban a la empresa las llantas y reparaciones necesarias para los vehículos, asimismo, el gerente en turno ocupaba la presidencia de la administración de ambas instituciones (entrevista personal, Antonia Cerda Martínez, 5 de julio 2022; *El Herald*, 1 de marzo de 1943).

Una de las diferencias de aquella Cooperativa en comparación con las establecidas en las otras entidades metalurgistas de la ASARCO en el norte de México –Ávalos, Chihuahua, Monterrey, Nuevo León y Nueva Rosita, Coahuila-, fue que la potosina se edificó fuera de las inmediaciones del barrio metalurgista; desde sus inicios se ubicó en el centro de la ciudad. Algunas explicaciones sobre su ubicación pueden ser que la empresa “deslocalizaba” del espacio inmediato al productivo, el abasto de artículos de primera necesidad distribuidos por la cooperativa; por otro lado, representa que una buena parte de los trabajadores metalurgistas fueron emplazados en diversos puntos de la capital potosina por medio de la estrategia de otorgamiento de casas por parte de la ASARCO. Sobresale que la deslocalización puede estar íntimamente ligada a la atomización de las posibles movilizaciones en momentos coyunturales; es decir, controlar las eventualidades o conflictividad laboral.

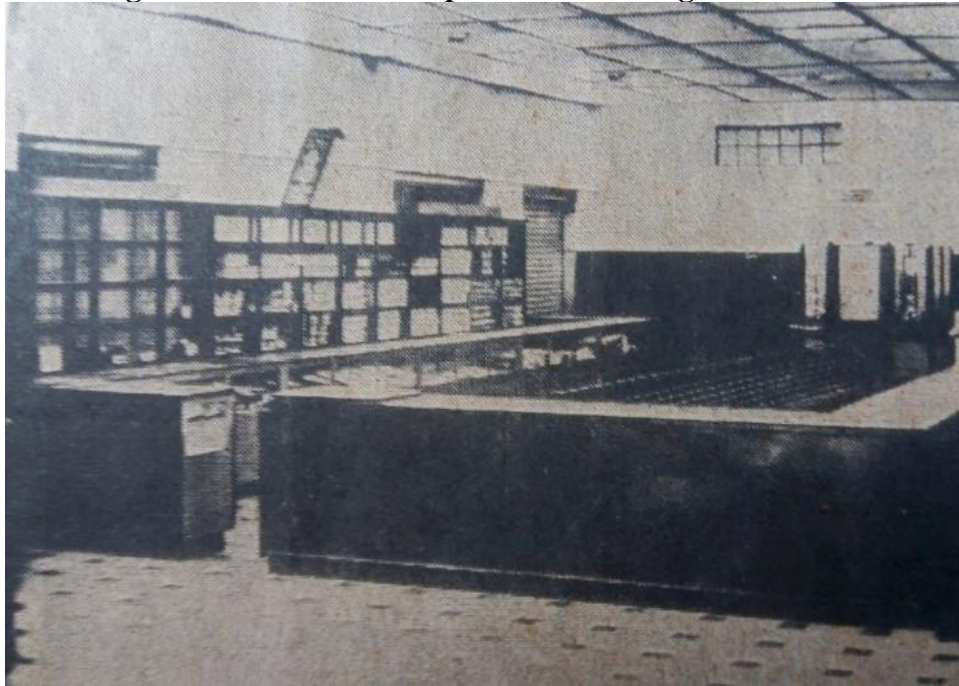
La Cooperativa inició una época de decadencia desde 1950, esto debido a una mala administración por parte de los líderes metalurgistas. La dotación de víveres que no se cobraban entró en un déficit financiero, que a lo largo de la década fue empeorando y fue hasta 1958 cuando se reportó un faltante de 100, 000 pesos (*El Herald*, 14 de julio y 29 de

agosto de 1958; 19 de febrero de 1959). Esta situación ya no se pudo revertir, la empresa detuvo sus aportaciones económicas debido al cierre del departamento del plomo que se prolongó de 1957 hasta 1962, lo cual imposibilitó la actualización del contrato colectivo y con ello la estipulación de un nuevo presupuesto destinado a la cooperativa.

Para 1959 y con la finalidad de calmar los ánimos entre la empresa y el trabajador, el SNTMMSRM en la figura de su líder nacional, otorgó un préstamo por la cantidad adeudada, aunque en 1960 los trabajadores decidieron desaparecer el local y la institución de consumo. Pero a su vez, esa acción fue uno más de los reclamos de los trabajadores, pues las intervenciones de los líderes nacionales no siempre fueron bien vistas, pues ellos denunciaban que al finalizar las pláticas de convenio todo el dinero otorgado por la ASARCO, pasaba directo al ejecutivo general y desprotegía los intereses de los trabajadores potosinos (AGN, Fondo Presidentes, 19 de junio de 1960, 417.434: 149; *El Herald*, 1959, 12 diciembre; Jesús Rodríguez, entrevista personal, 16 de febrero 2018).

La cooperativa metalurgista emergió nuevamente en 1967 con un local nuevo, con nueva ubicación y con un financiamiento renovado. La administración recayó completamente en la ASARCO. Si bien, esta cooperativa era una ramificación de la administración sindical, la empresa la recuperó con la finalidad de promover su figura benévola de apoyo a los trabajadores y sus familias (*El Herald*, 4 de mayo 1967; Jesús Rodríguez, entrevista personal, 16 de febrero 2018).

Figura 2: Local de la Cooperativa Metalurgista en 1967



Fuente: *El Heraldo*, 4 de mayo 1967

Conclusión capitular

El papel del sindicato en este esquema analítico, fue el de uno de los contrapesos en las relaciones obrero patronales. Este recorrido temporal muestra que el periodo de 1924 a 1934, se caracterizó por la carencia de capacidad de presión de la organización de los trabajadores. Dicha organización se fortaleció con el reconocimiento de un sindicato nacional, donde los trabajadores de la ASARCO se distinguieron por ser aguerridos en pro de las luchas laborales, lo anterior dio paso al momento más álgido—de 1935 a 1965—en la implementación de la política paternal y del reconocimiento de los derechos laborales.

Si bien los cacicazgos de líderes nacionales y locales se hicieron presentes, es importante considerar que sí influyeron fuertemente en las acciones y movilizaciones de organización, lo que derivó en el condicionamiento por el reconocimiento de mejores

derechos laborales y condiciones de trabajo, lo que aprovechó la ASARCO, para cubrir vacíos sociales o maquillarlos como beneficio social y así robustecer su política paternal y buscar afianzar la lealtad del trabajador. Por otro lado, en el caso de las huelgas, el momento de mayor relevancia también fue en la segunda etapa de la política paternal de la ASARCO, pues se consiguieron logros excepcionales para mejorar la vida del metalurgista y su familia. Hay que hacer ver que lo anterior se diferencia con lo sucedido en la primera y tercera fases, las cuales se distinguieron por la nula fuerza organizativa y de presión del trabajador hacia la empresa.

Estos elementos de empresa y organización laboral delinearon la implementación de la política paternalista, la cual estuvo fuertemente marcada por momentos coyunturales del sindicato nacional y los fines del Estado. Aquella política paternalista fue un proceso gradual que se caracterizó por la constante adaptación de la ASARCO para así construir su figura benévola frente a la sociedad.

CAPÍTULO II

INTEGRACIÓN DEL BARRIO METALURGISTA Y LOS PRIMEROS AÑOS HACIA LA CONFORMACIÓN DE UN PATERNALISMO DE CONSENSO

Este capítulo se divide en dos apartados, en el primero de ellos se explica el proceso de traslado de los metalurgistas aguascalentenses a tierras potosinas desde 1923 con la llegada de la ASARCO, se resalta la cuestión demográfica como reflejo de la importancia de atracción de mano de obra cualificada para emplearse en el complejo metalúrgico, además de las áreas industriales en las que fueron empleados. En el segundo, se muestran los primeros pasos para la implementación de la política paternal de ASARCO de 1924 a 1934, ámbitos a los que ASARCO dio continuidad a los ya implementados por la empresa antecesora, pero, además, emprendió la construcción gradual de un barrio para el alojamiento de sus trabajadores.

Es importante precisar que las áreas por medio de las cuales la ASARCO concilió las relaciones con el trabajador se fueron implementando gradualmente, obedeciendo al clima político, económico y en ocasiones al marco legal dictado por el Estado. En este primer periodo que va de 1924 a 1934, se caracterizó por una mínima atención a las demandas grupales de los metalúrgicos, pero que, debido a la peculiaridad de los gobiernos estatales de la década de 1920, permitió que dicho gremio se encaminase a una consolidación para introducirse hacia una segunda fase con mayor fuerza y hacer cumplir las demandas laborales.

3.1 Contexto económico potosino

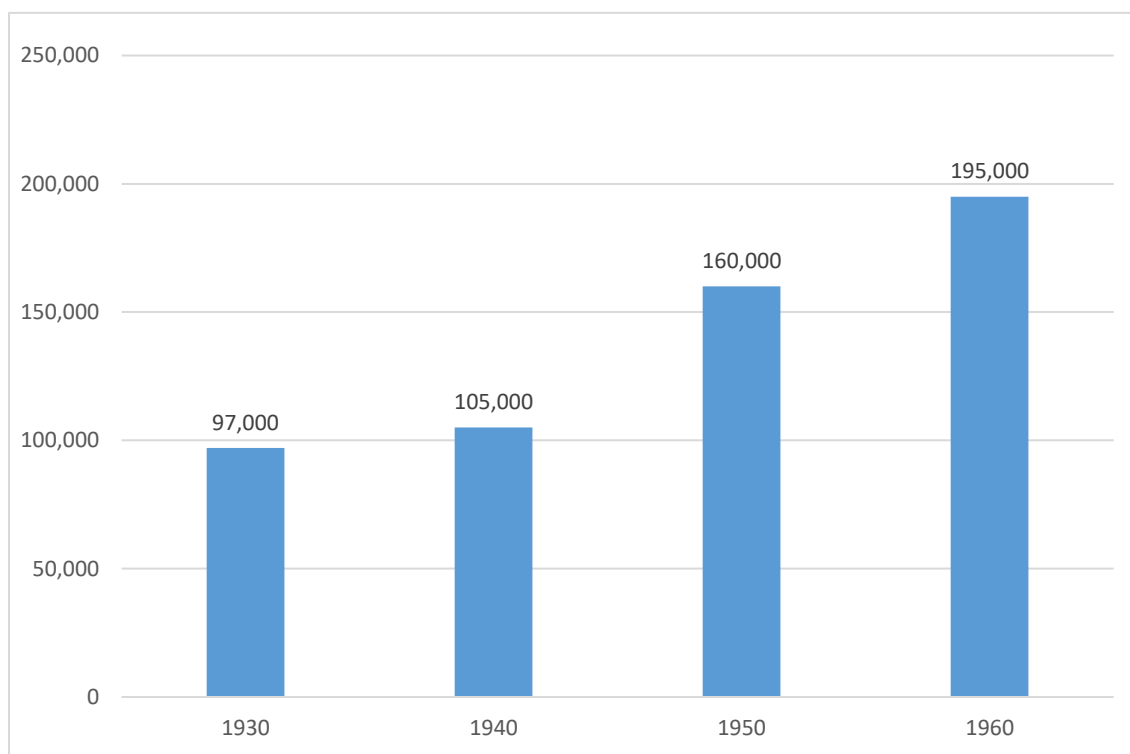
Ahora bien, la industria moderna en San Luis Potosí inició su desarrollo a finales del siglo XIX, los empresarios potosinos no lograron consolidar un poder regional que pudiera visualizarse como una gran empresa en la etapa porfiriana. Por lo cual, a diferencia de otros casos en el país, no se cimentaron dentro del corte paternalista, como si lo realizaron la CMM y posteriormente la ASARCO.

Las empresas de mayor envergadura que se instalaron en San Luis Potosí fueron dos, la empresa ferrocarrilera en 1888, que propició la atracción de mano de obra para la realización de los trabajos en los patios de maniobras (Carregha *et al*, 2003; 2014; Coronado Guel, 2015) y la segunda, la CMM, que se ubicó al poniente de la ciudad en la localidad del Rancho los Morales, propiedad de Robert Towne, se dedicó exclusivamente a la producción de plomo y cobre, administradora antecesora de la ASARCO (Gámez, 2001; 2004).

Aunado a las industrias mencionadas, también se apostó una empresa dedicada a la industria eléctrica. Desde 1888 Manuel Aramburu inició un sistema de alumbrado para la ciudad. Para el año siguiente, Plutarco Ornelas conformó la Empresa Potosina de Alumbrado y Poder Motor Eléctrico. Ya entrado el siglo XX, la industria eléctrica potosina se fusionó con capital estadounidense de la Central Mexico Light and Power Company (Gámez, 2013, 251-258).

Respecto a la cuestión demográfica, San Luis Potosí también presentó un crecimiento considerable posterior a la Revolución Mexicana (gráfica 1), acentuado por el establecimiento de empresas, no solo industria pesada, sino también de servicios, que requirieron de trabajadores que migraron de las zonas rurales a la ciudad.

Gráfica 1: Población de la capital de San Luis Potosí, 1930-1970



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI <https://www.inegi.org.mx/app/publicaciones>

En el caso de la población de Morales, donde se emplazó la ASARCO al comprar las propiedades de la CMM, hubo un evidente incremento poblacional motivado por la atracción de mano de obra para los trabajos de construcción y reconversión del espacio productivo. Para el año de 1920 se contaba con una población total de 791 habitantes, una década posterior, 1930, la cifra aumentó considerablemente a un total de 2,284 personas y para 1960 se duplicó el número a 4,380 personas. Esto significó que en la década de 1920 la población creció en un 35 %, pero en décadas posteriores el crecimiento se mantuvo en un crecimiento de casi 50%. Es importante señalar que, al cerrar la unidad metalúrgica aguascalentense, una

parte considerable de sus trabajadores arribaron a suelo potosino para ocupar el puesto de trabajo que ejercieron en aquella ciudad (gráfica 3). Esto quiere decir que los metalurgistas migrados a suelo potosino fueron mano de obra cualificada, con antigüedad y sentido de pertenencia a la empresa.

Por ejemplo, Calvillo, en su recolección de entrevistas menciona sobre lo que aconteció con los metalurgistas aguascalentenses en suelo potosino, los cuales son claros al relatar que:

Mi papá trabajó en la minera de Aguascalientes y se vino siguiendo a la fundición, mucha gente se vino siguiendo a la fundición, él era mayordomo en el molino de muestras, yo venía chamaco (2010, 68).³⁰

Otro testimonio relacionado es el de José I. Hernández, de familia aguascalentense y que fue líder sindical de larga trayectoria dentro de los metalurgistas potosinos, refiere que:

[...] la gente que vino de Aguascalientes ya tenía experiencia [...] trajeron a los obreros más capacitados [...] empezaron hacer labor y en 1929 se formó el sindicato de obreros y empleados metalúrgicos (Calvillo, 2010, 69).³¹

Otro testimonio sobre la llegada de los metalurgistas de Aguascalientes, es el de Vicente Guerrero, hijo de trabajadores con tradición metalurgista provenientes de la antigua fundición aguascalentense, Guerrero comenta que:

Mi padre vino de Aguascalientes recién casado en 1924. Él trabajaba en la ASARCO allá, pero cerró aquella Fundición y entonces a todos los despidieron, a todos los trabajadores. Los mandaron aquí a San Luis con el mismo empleo, mi papá allá era herrero, él moldeaba las piezas que eran necesarias para mantenimiento, entonces él llegó como herrero aquí (Vicente Guerrero, entrevista personal, 13 de noviembre 2017).

Aquellos trabajadores-eran metalurgistas que se encontraban en la parte más alta del escalafón laboral y desarrollaban tareas específicas para la producción industrial. El número total de

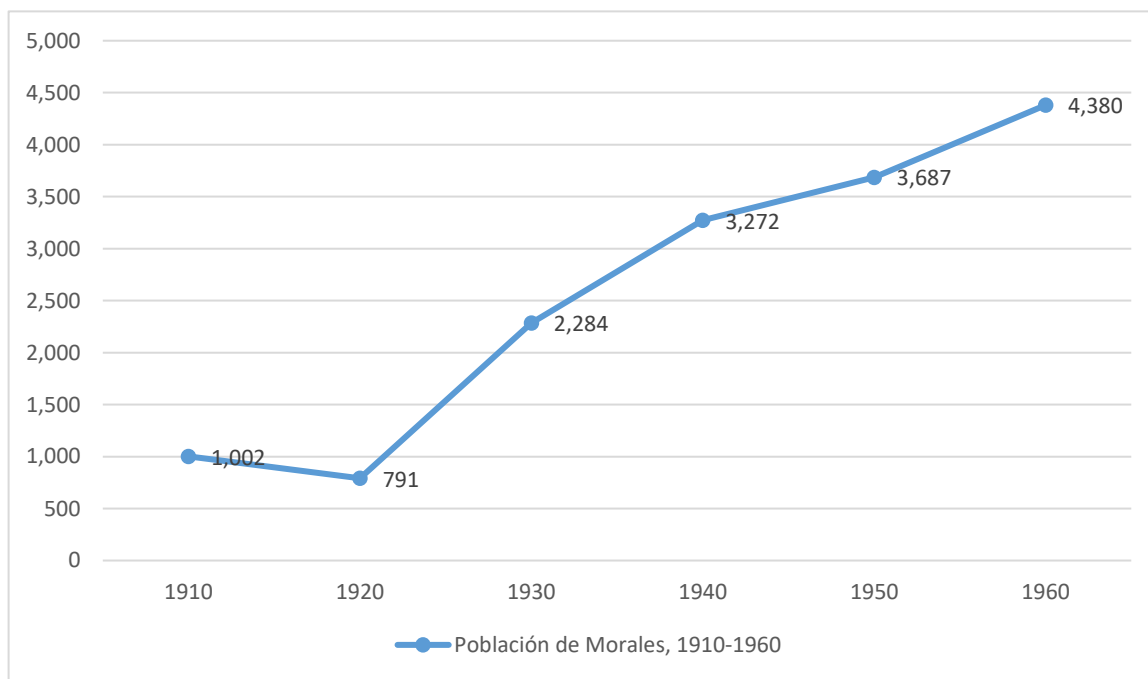
³⁰ Entrevista realizada a Nemorio García Velázquez

³¹ Entrevista realizada a José I. Hernández

personas procedentes de Aguascalientes fueron 237, de las cuales una tercera parte se encontraba en posibilidades productivas. El número anterior, representó solo el diez por ciento de los metalurgistas empleados en Aguascalientes para 1924, ya que, la fundición de la ciudad vecina en su fase final empleó cerca de 2,500 trabajadores (Gómez Serrano, 1982, 361-364; *Family Search*, Censo poblacional, San Luis Potosí, 1930).

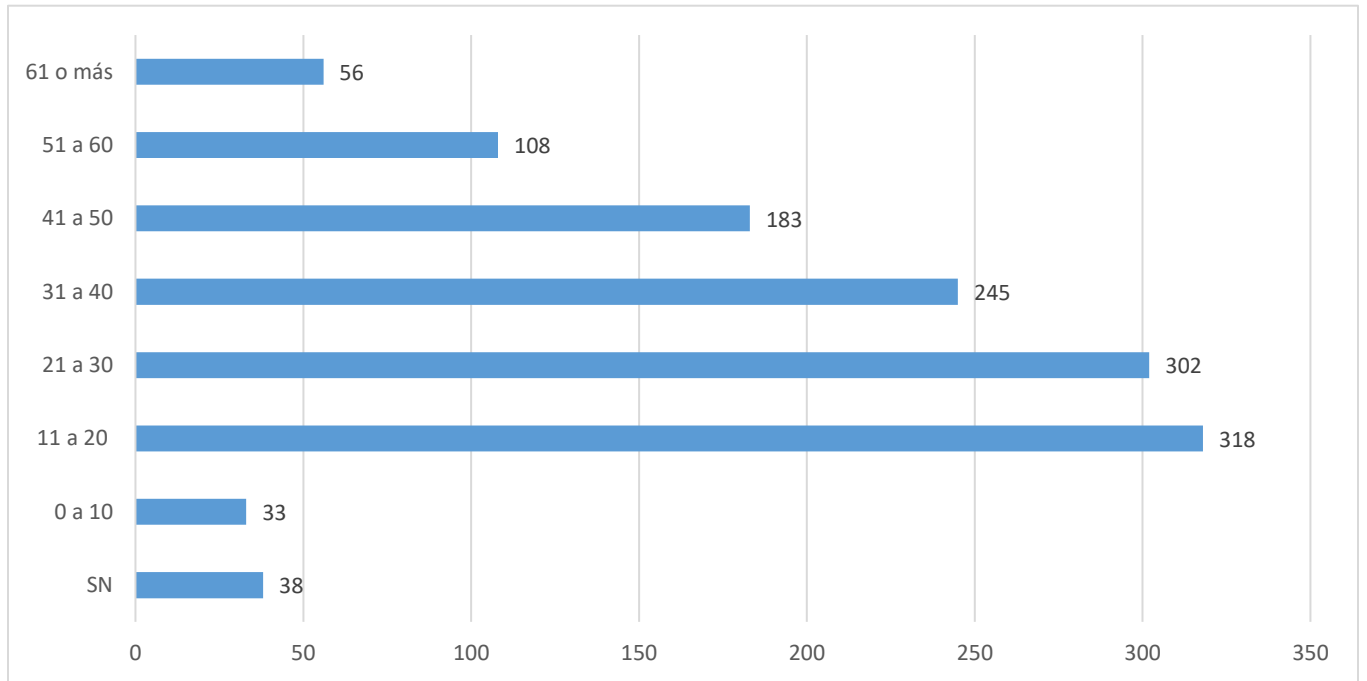
La población aguascalentense representó solo una tercera parte de la población moraleña, en su mayoría entre los veinte a cuarenta años. Esta variable es importante, ya que los trabajadores de aquella población venían condicionados en las relaciones laborales de ASARCO y sirvieron como ejemplo para los trabajadores moraleños y así facilitar el consenso entre jefe y trabajador. (gráfico 2, 3 y 4).

Grafica 2: Población de Morales, San Luis Potosí, 1910-1960



Fuente: Elaboración propia con base en <https://www.inegi.org.mx/app/publicaciones>

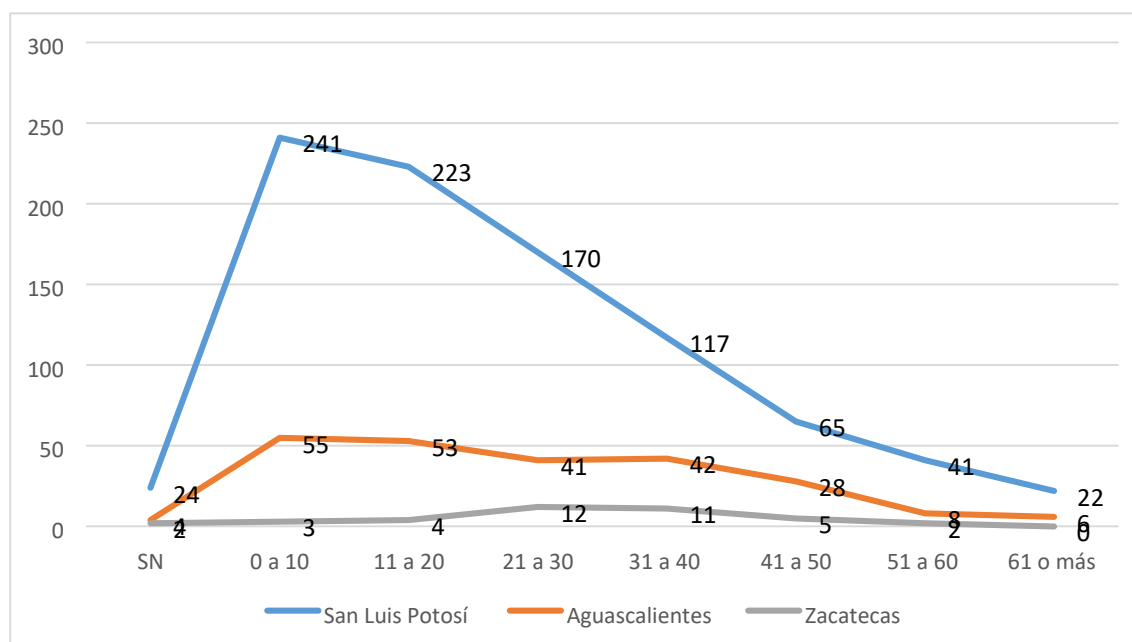
Gráfica 3: Población por edades del Barrio de Morales en 1930



Fuente: Elaboración propia con base en
<https://www.familysearch.org/search/collection/1307314?collectionNameFilter=tru>

Gráfica 4: Principales ascendencias nacionales instaladas en el Barrio de Morales,

1930



Fuente: Elaboración propia con base en <https://www.familysearch.org/search/collection/1307314?collectionNameFilter=true>

3.2 La conformación del barrio metalurgista: Morales, San Luis Potosí

Ahora bien, la construcción de los barrios metalurgistas de la ASARCO fue el primer paso para establecer, retener y controlar a los trabajadores. Los espacios de trabajadores de la ASARCO se construyeron de forma particular, motivado por la situación económica, política y buena parte por la influencia de las sociedades sindicales, que fungieron como agente de presión para poder negociar el establecimiento de servicios que mejoraron el espacio donde se desenvolvían los trabajadores y sus familias.

Por otro lado, dentro de las *company towns* se ejecutó un dispositivo de “clausura” en el cual correspondía a una “separación con el exterior con la finalidad manifiesta de producir” y con ello “establecer acciones internas que no se reducían al objetivo de la producción, dentro se inculcaban los principios necesarios para el trabajo industrial” (Chapa, 2017, 96-97). A lo que, dentro de los espacios establecidos por la ASARCO en las ciudades del norte,

no se ejecutó un modelo estricto de control por dos factores: el primero, la cercanía a la ciudad, que no se encontraba aislada, respecto a las vías de comunicación, y el segundo, la relación de sociabilización con otros gremios industriales que influenciaban sus luchas sociales por la obtención de derechos y que, en ocasiones, se expresaron en descontentos en conjunto.

Desde la perspectiva teórica, Gaudemar plantea espacios de control para los trabajadores, considera a la ciudad fábrica *-company town-*, como un espacio de poder social, donde se podía ejercer la disciplina a través de una jerarquía patronal. En este caso, los directivos o gerentes en turno de la ASARCO fungieron como agentes de relación con el espacio inmediato de desenvolvimiento donde se ejecutó el control extensivo en los espacios extralaborales, abarcando aspectos como la educación, festividades y deportes (Gaudemar, 1982 y 1991).

3.3 Las acciones paternalistas de ASARCO 1924-1934

La construcción del barrio metalurgista de ASARCO se interpreta con base en la propuesta del concepto teórico de *company towns*, que fueron establecimientos que tuvieron su emergencia en Europa y posteriormente en América. Dichos espacios fueron destinados para el alojamiento de trabajadores cerca del espacio industrial. Aquella forma habitacional fue el primer paso del paternalismo para retener a los trabajadores cerca del lugar de trabajo y con ello aminorar la pérdida de tiempo. Los *company towns* fueron diversas en su conformación y dinámicas.

Inicialmente la ASARCO cimentó jerárquicamente un establecimiento para trabajadores y sus familias, con la finalidad de que residieran cerca del espacio industrial, ahí

se dotaron de servicios y espacios de socialización de forma gradual, sin embargo, las áreas de residencia de los directivos estadounidenses de confianza fueron apartados para evitar la sociabilización con los trabajadores. En ambos casos se trató de reutilizar la antigua infraestructura que la CMM edificó durante su gestión.

Los espacios habitacionales de los trabajadores metalúrgicos fueron el centro nodal para optimizar el rendimiento laboral, no solo en lo que respecta a la vivienda, sino también como lugar de ejecución de las acciones paternalistas. En este sentido, el primer paso de la ASARCO en San Luis Potosí, para extender los lazos paternalistas con la población y con ello consolidar su figura benévola, fue la construcción del barrio obrero metalurgista y con ello dotarla de beneficios como servicios básicos de salud y educación (Tielve, 2018, 123).³²

La ASARCO inició en Morales en 1924 la construcción de un barrio para trabajadores. Cabe señalar que la CMM ya había establecido obras para alojar a sus trabajadores, las cuales comprendían trece casas y un hotel para empleados que se encontraban dentro del espacio industrial, además de ciento veinticinco casas para trabajadores, viviendas que fueron posteriormente otorgadas en arrendamiento a los trabajadores de la ASARCO provenientes de Aguascalientes en 1924. Asimismo, había una huerta y una tienda de raya (Montes de Oca, 1921, 462). Es importante resaltar que aquellas construcciones a excepción de la capilla, se edificaron dentro del espacio industrial y los terrenos propiedad de la empresa.

³² Chapa (2017, 86), considera que las *company towns*, fungieron como una “estrategia capitalista, para motivar, disciplinar y fijar la fuerza de trabajo”; Frey (1986, 389), por su parte, propone que el esquema de transformación de los barrios de trabajadores, siguió un proceso que fue modificando las relaciones entre el espacio urbano, el doméstico, el público.

Figura 3: Casas para empleados construidas por la CMM



Autor: Agustín Zapata

Figura 4: Hotel para empleados construidos por la CMM



Fotografía del autor

En continuación con la construcción de las viviendas a la llegada de ASARCO, se iniciaron obras para la edificación de espacios de alojamiento para empleados. El primer recinto que se construyó fue una colonia estadounidense para personal de confianza y sus familias que tuvo un costo de 117, 330 pesos, las casas fueron de dos y tres cuartos con valor de 13, 985 pesos y 25, 352 pesos respectivamente, se completó ese espacio con un nuevo hotel, que sustituyó al anteriormente construido por la CMM, el nuevo recinto tuvo un costo de construcción de 10, 000 pesos. Las nuevas edificaciones fueron dotadas de baños, enseres de primera necesidad, lavandería, huerta para surtir comida, asimismo, se contempló el gasto para la construcción de siete viviendas a las orillas del Río Santiago, con un valor aproximado

de 30, 600 pesos. En total se invirtió la cantidad de 234, 318.72 pesos en obras de alojamiento para los empleados de confianza (Calvillo, 2010, 175-192).³³

Figura 5: Viviendas de la colonia estadounidense en San Luis Potosí



Año: 1955 Fuente: Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México. En la imagen se observa parte de las instalaciones de la colonia para empleados de confianza, el tipo edificación estadounidense y delante de ella sobresale la chimenea y las instalaciones del departamento de arsénico blanco.

³³ Se cuadran cifras para ofrecer cantidades aproximadas, ya que los documentos citados en la parte de anexos no tienen un orden y mezclan aspectos de inversión en construcciones del espacio industrial, vivienda para el trabajador y casas para empleados.

Figura 6: Hotel construido por la ASARCO



Autor: Agustín Zapata

En lo que respecta a la inversión de viviendas para trabajadores metalurgistas entre 1925 a 1927 se construyeron 86 viviendas más, con una inversión de 9, 000 pesos, con dichas propiedades sumaron un total de 211 propiedades; la cantidad fue mínima en comparación con la realizada para el alojamiento de empleados extranjeros (Calvillo, 2010, 175-192). Dichas casas eran dadas en arriendo por la cantidad de 50 centavos anuales a trabajadores ejemplares de la empresa o que ocupaban puestos de alto rango en el escalafón laboral, como mayordomos, cabos de turno entre otros. Al momento de ser despedidos las casas eran recogidas por la ASARCO y otorgadas a otro trabajador bajo las mismas condiciones (entrevista personal, Antonia Cerda Martínez, 5 de julio 2022).

Dentro de este lapso, la ASARCO construyó también edificaciones en beneficio del trabajador, que impactaron principalmente en las áreas de salud, higiene y educación, acciones que fueron realizadas por presión de la política laboral del Estado y no por iniciativa

de la empresa. Pero desde la perspectiva paternalista, la ASARCO promovió la creación una junta de mejoras en el barrio de Morales que tenía como fin consensuar con el trabajador y sus familias beneficios para ellos y en pro de la población. El gerente en turno de la empresa se desempeñaba como el presidente honorario (*Acción*, 27 de julio de 1927).

Otra acción de la ASARCO destinada al bienestar de la población moraleña fue la construcción de un nuevo hospital para sustituir al antiguo de la CMM. El edificio se inició en 1923 y para 1924 ya se encontraba en operaciones; la obra tuvo una inversión inicial de 28, 834.49 pesos y para 1926 y 1927 se registró un incremento de recursos destinado a la construcción y para la compra de insumos por un monto de 43, 024.25 pesos (Calvillo, 2010, 175-192). Este hospital tuvo como finalidad dar atención médica básica y cirugías generales a los trabajadores y sus familias que, de acuerdo a los postulados de la empresa moderna, la salud del trabajador era esencial para su rendimiento en el espacio productivo (Montes de Oca, 1926, 220).

Figura 7: Hospital construido por ASARCO



Autor: Agustín Zapata

En este mismo tenor de salud, la ASARCO empleó obras similares en sus unidades productivas antes de llegar a San Luis Potosí. Por ejemplo, en Aguascalientes, en 1901, instaló un lazareto para el cuidado de enfermedades contagiosas como viruela, tifus, entre otras (Gómez Serrano, 1982, 243).³⁴ Asimismo, desde 1922 procuró la seguridad laboral, pues se implementó un reglamento enfocado al trabajo y seguridad con el cual hacía reflexionar al trabajador para lograr la conformación de “un obrero cuidadoso es un hombre contento” y los motivaba a ser cuidadosos en el espacio industrial pues según la ASARCO “la seguridad hace a todos contentos y el descuido ocasiona miseria” (Gómez Serrano, 1982, 294).

Como parte del impulso sanitario en San Luis Potosí, se emprendieron campañas de vacunación para prevenir enfermedades que por años aquejaron a la población. En 1926 en la ASARCO comenzaron dichas acciones entre sus trabajadores y familias del barrio de Morales con la aplicación de la vacuna para la viruela (*Acción*, 3 de diciembre, 1926).

Otra obra en esta línea de salud e higiene fue la construcción de diversos espacios para el aseo de los trabajadores al salir de su jornada laboral, edificaciones que se conocieron como casas de baños. Éstas se instalaron en los diversos departamentos, resaltando la del departamento de arsénico blanco que por su peligrosidad se le dio principal énfasis, además de una casa de baños general, en la cual arribaban todos los trabajadores a su salida. Dichas obras fueron puestas en pie a la par de los departamentos productivos y que fue un elemento innovador, ya que la CMM no contaba con este tipo de construcciones. Con estas obras también se incentivaba la seguridad laboral, ya que se buscó no llevar la contaminación del

³⁴ El reglamento se aplicó también a las unidades de Velardeña, Ávalos y Monterrey.

espacio industrial a sus hogares. Dichos espacios representaron una inversión de 71 839.64 pesos (Calvillo, 2010, 175-192).

Figura 8: Casa de baños general del Complejo metalúrgico



Autor: Agustín Zapata

En ese mismo año 1926, también en pro de la salud laboral se puso en marcha un restaurante para el servicio de los metalurgistas, el cual tenía como objetivo que “sus trabajadores tengan más alimentos, más nutritivos y a bajo precio” y con ello la “conservación de la salud de los obreros, así como un método de vida más regular” (*Acción*, 17 de julio, 1926). La alimentación se proporcionaba por 20 centavos diarios, aquella dotación de alimentos tenía por objetivo el fortalecimiento del bienestar físico del trabajador para emplearse dentro del espacio productivo (*Acción*, 17 y 25 de julio, 1926; entrevista personal, Antonia Cerda Martínez, 5 de julio 2022).

Desde 1927 se impulsó otra obra en pro de la salubridad e higiene de la población, esta fue la dotación de agua potable en sus poblaciones metalúrgicas y alrededores para con ello evitar enfermedades e incentivar la limpieza en los barrios (*Acción*, 1 de agosto, 1927; *El Porvenir*, julio 4 y 20, 1934: 30 de abril, 1936).

Por otro lado, en el aspecto de la educación, en septiembre de 1926 se inauguró la escuela para hijos de trabajadores *Artículo 123*, la cual se fundó en medio de los festejos patrios y religiosos. La ASARCO realizó una inversión inicial de 8, 402.48 pesos (*Acción*, 1926, agosto 26: Calvillo, 2010, 175-192). La empresa puso especial atención en aquella institución, ya que se encargó del pago a maestros, cuidado de las instalaciones y dotación de servicios. El interés en aquel centro educativo fue por incentivar a las nuevas generaciones en su adaptación para el trabajo en el espacio industrial, ya que fue recurrente que los hijos de trabajadores se emplearan en los departamentos del complejo metalúrgico.

Figura 9: Alumnos y profesores de la escuela *Artículo 123*



Fuente: Archivo fotográfico de la escuela *Artículo 123 Industrial Minera México*

Cabe resaltar que para esta época se encontraba otra escuela en funciones a cargo de la maestra María Ladislao Cortés junto con su ayudante María Mateana Cortés. Aquel plantel estaba al servicio de la población en general, y era financiado por el ayuntamiento con la finalidad de combatir el rezago educativo que se vivía en México en aquella época (AHSLP, Ayuntamiento, leg. 5, 1925).

Finalmente, desde 1929 se estableció la escuela industrial para trabajadores, en la cual se preparaba a personal para la realización de tareas específicas en el complejo metalúrgico. Aquel espacio se ubicó dentro de las instalaciones industriales de la empresa, se ofrecían clases de español, algebra e inglés, aquellos trabajadores instruidos se convirtieron en pieza clave en la comunicación con el personal norteamericano (entrevista personal, Antonia Cerda Martínez, 5 de julio 2022).

Las anteriores obras de infraestructura y acciones de beneficio fueron un parteaguas previo a la consolidación del sindicato nacional que fungió como medidor del consenso entre empresa y trabajador. Es importante retomar que diversas acciones explicadas en este apartado se promovieron por la presión de los gobiernos locales al favorecer al trabajador en su relación con la empresa, pero a la vez resultó beneficioso para la empresa ya que esto ayudó a fortalecer su figura de empresa benevolente y con ello afianzar la lealtad de sus trabajadores al incluirse en el cumplimiento de los fines empresariales.

Tabla 5: Obras materiales de la ASARCO en el barrio de Morales 1924-1934

| Obra | Año |
|----------------------------|-----------|
| Hospital | 1926 |
| Escuela | 1926 |
| Agua y luz | 1927-1928 |
| Colonia estadounidense | 1926 |
| Casas para trabajadores | 1925-1927 |
| Hotel ASARCO | 1926 |
| Casa de baños | 1926 |
| Restaurante | 1926 |
| Escuela para metalurgistas | 1929 |

Fuente: *Acción y Calvillo* (2010).

Conclusión capitular

En este capítulo es sobresaliente la variable demográfica, pues las relaciones obrero patronales fueron distintas. Los aguascalentenses venían de una conformación de cercanía con los integrantes de la familia Guggenheim, donde la figura de patrón como padre estaba presente. En cambio, al llegar a San Luis Potosí, fue distinto, pues, la figura del patrón como padre, desapareció y desde aquel momento se caracterizó por su relación con los gerentes del espacio industrial en turno.

La ASARCO fue adaptándose al contexto institucional de acuerdo a los fines del Estado y a la presión de los trabajadores. Esta primera fase de la política paternalista se distinguió por la continuación de lo que la CMM implementó en su administración, asimismo, la ASARCO recuperó áreas de beneficio social que ya había implementado en otros espacios industriales metalurgistas. Además, logró la conformación y crecimiento de un barrio metalurgista, el cual se convirtió en el centro nodal de la implementación de las áreas paternas, el desarrollo de la sociabilidad y la consolidación de una identidad metalurgista.

En la década de 1930, se hacen evidentes cambios en las relaciones entre los metalurgistas y la empresa, pues la estabilidad económica, política y social, permitieron el robustecimiento de la política paternalista de la ASARCO, lo que dio apertura para sumar nuevas áreas de oportunidad para fortalecer la lealtad del trabajador hacia la empresa, pero también, para la implementación de un paternalismo de consenso donde la figura sindical fue un contra peso importante.

CAPÍTULO IV

ARRAIGO, IDENTIDAD Y CONSENSO METALURGISTAS:

LA CONSOLIDACIÓN DE LA FIGURA BENÉVOLA DE LA ASARCO

La segunda etapa de la política paternalista de ASARCO va de 1935 a 1965, durante ella se constituyó a nivel nacional el Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SITMMSRM), actor gremial que posibilitó el consenso y la negociación entre empresa, sindicato y trabajador, lo que incentivó se emprendieran acciones a favor del trabajador que aún no estaban estipuladas constitucionalmente y que se ejecutaron en San Luis antes que en otras secciones minero metalúrgicas de la empresa. La tercera etapa del paternalismo de la empresa, aconteció de 1965 a 1974, tuvo como principal agente de cambio la nacionalización de la empresa, pero también fue relevante el manejo del Estado en áreas específicas del beneficio social del trabajador, de las cuales la empresa se había hecho cargo anteriormente. Todo lo anterior permitió que la ASARCO y sus sucesoras consolidaran una imagen como una empresa benévola, lo que tuvo como resultado un arraigo del trabajador y sus familias y reconocimiento de la población en general.

4.1 La continuación del paternalismo y el fortalecimiento del consenso con el trabajador, 1934-1974

Este segundo periodo es fundamental para comprender el impacto de la política de consenso que se generó entre la empresa y el trabajador. La consolidación del SNMMSRM, significó cambios en las relaciones entre los metalurgistas y la ASARCO. Pero, además, es importante considerar el antecedente de legislaciones como la de enfermedades profesionales y la Ley

Federal del Trabajo, a las cuales ASARCO se opuso e intento desconocer en diversas ocasiones ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Posterior a 1935, las acciones emprendidas por la ASARCO fueron más visibles y se reflejaron en educación, deportes, festividades, viviendas y espacios de recreación, algunas de ellas fueron por mandato federal y se tuvieron que ejecutar.

Es importante considerar que las relaciones de los altos directivos nacionales y locales de la ASARCO fueron siempre de la mano con la elite gobernante, ya que, la empresa aportó financieramente a diversas campañas políticas. Ejemplo de ello es relatado por Antonia Cerda quien señala que:

Los gobernadores tenían la confianza de pedir a la empresa favores en dinero, pero también en materiales de construcción, ese se utilizaba para el parque Amado Nervo, el Hospital Central y no se diga para la Universidad [...] En la política siempre le pedían su cooperación en efectivo, pero los gerentes siempre contestaban que no tenían intereses partidistas, pero daba dinero de cualquier manera para ayudar al bien de la nación [...] Tal vez el caso más impactante fue la reelección de Obregón para el cual la empresa dio dinero para la campaña, apostando a que se verían beneficiados con él en la presidencia, pero lo mataron y se las tuvieron que arreglar (Entrevista personal, 5 de julio 2022).

En aquella relación es de vital importancia resaltar la figura religiosa del padre Juan Almazán, quien fungió como sobresaliente mediador entre la empresa y los trabajadores y quien fue considerado como el padre no solo espiritual, sino moral de los moraleños, ya que por medio de sus peticiones se lograron obtener beneficios para la población. El párroco siempre mantuvo relaciones armoniosas con los directivos de la empresa, lo que le permitió solicitar en diversas ocasiones dinero en efectivo o material para acciones en beneficio del barrio.

Evidencia de lo anterior se presenta en el libro de sermones del párroco, donde se incluyen borradores de sus cartas, en una de ellas del año de 1948, se deja evidencia una obra que se hizo efectiva al finalizar la década de 1940 y que se realizó en conjunto con la

dirección general de ASARCO en México. Dicha obra fue la construcción de una escuela para hijos de no trabajadores, de la cual relata que fue un:

Proyecto que beneficiaría tanto a la Cía., como a mí y a los vecinos de esta fracción de Morales [...] yo quiero cooperar con la Cía., a solucionar ese problema [el de la educación], proporcionándome la Cía., ya ayuda pecuniaria y en el material que se necesite por cinco meses más de lo que teníamos acordado el Sr. Olson [gerente del complejo metalúrgico] y yo [...] en el mencionado nuevo local se abrirá una nueva escuela para los hijos de no trabajadores o hijos de trabajadores que no cupieran en la “ASARCO” [...] los niños pagarían la mitad y la Cía. la otra mitad, lo cual no sería gravoso ni para Cía., ni para los papás de los niños, además, que la Cía. nos regalará luz y agua para la escolita [...] de esta manera la Cía. se evitará construir una escolita nueva y el tener todo el pago de los profesores (Archivo de la Parroquia de Morales, libro de sermones y cartas II, foja 18).

Figura 10: Clases del Padre Juan Almazán en las instalaciones de la escuela nueva



Fuente: Anécdotas de San Luis Potosí, 5 de septiembre de 2018. En la fotografía aparecen hijos de trabajadores y no trabajadores, que formaron parte de las clases de música impartidas por el párroco. Las instalaciones que se aprecian fueron las entonces financiadas por la ASARCO. La escuela llevo por nombre, Instituto Latino.³⁵

³⁵ La información se retoma de la página digital de Facebook “Anécdotas e San Luis Potosí” <https://www.facebook.com/AnecdotasSLP>. Por lo cual de aquí en adelante se citará solamente como el nombre principal del sitio digital.

La figura del párroco se consolidó entre toda la población moraleña, pues fue una figura que influenció las decisiones de los trabajadores y que posibilitó acciones en beneficio del barrio. Fungió como agente mediador entre empresa y trabajador y que al correr del tiempo los testimonios lo muestran como el padre espiritual y moral de la población metalurgista. Ejemplo de ello son los testimonios de los trabajadores asentados en Morales quienes lo reconocen como “nuestro bien ponderado y admirado Padre Juanito”, pues fue considerado pieza angular para la formación de la entonces infancia moraleña: "también fue parte importante de aquella primera generación de niños cantores de Morales del padre Juanito Almazán Nieto de los 50s" (Anécdotas de San Luis Potosí, 20 de marzo y 11 de junio del 2020).

Testimonios de lo anterior, se reflejan en la población moraleña y manifiestan el apego hacia el párroco y las obras realizadas:

En lo recóndito de mi memoria, frente al jardín, la pila que se encontraba a un lado de la Capilla, que después Nuestro Estimado Padre Juanito Almazán Nieto convirtió en salón de música, en dicha pila se almacenaba el agua cedida por la Cía. Minera y pues era una romería de personas (entre estos mis hermanos) con sus botes colgando de un palo en los hombros y llevando el preciado líquido a los hogares moraleños (Anécdotas de San Luis Potosí, 21 de noviembre 2021).

Otro aspecto a considerar dentro de aquella relación laboral, fueron los accidentes y condiciones de trabajo en las cuales se empleaban los trabajadores, pues fue vertebral para seguir luchando por mejores condiciones laborales. ASARCO tuvo que accionar su figura paternalista a través de gestiones que mantuvieran en relativa armonía su relación con el gremio metalurgista, pero el contexto local se inclinaba a las demandas laborales con las que la empresa tuvo que negociar con la cúpula gobernante.

En este contexto el Estado revolucionario intentó a través de campañas estimular la salubridad, higiene y prevención de accidentes tanto dentro como fuera del espacio fabril.

Implementó campañas de vacunación higienización urbana y un primer intento de dotar al trabajador de una vivienda digna y salubre (Aréchiga, 2007, 67; Camacho, 2016, 156-57). Para lo anterior, responsabilizó a los patrones de brindar los servicios básicos y beneficios para una mejor vida del trabajador, lo cual no se realizó de forma acorde a lo establecido en la Constitución.

Las condiciones de seguridad, las enfermedades y los accidentes de trabajo en la industria minero-metalúrgica fueron severas. Para la industria minera enfermedades longevas que aquejaban a este rubro laboral como, la silicosis³⁶ y la antracosis³⁷ se intentaron prevenir (Gómez, 2017). En los metalúrgicos las enfermedades que se hicieron presentes fueron, el arsenicismo³⁸, el saturnismo³⁹, el hidrargirismo⁴⁰ y la dermatitis⁴¹ que en el caso potosino este último se hizo presente recurrentemente debido a los procesos que se realizaban en el departamento de arsénico blanco (Anagricel, 2016, 164-167). En el caso de los accidentes, el factor tecnológico fue determinante, ya que el desconocimiento del uso de herramientas industriales provocó en el mejor de los casos lesiones leves, amputación de extremidades o finales fatales como la muerte.

Las condiciones de trabajo en las cuales se desarrollaba la actividad metalurgista estaban rodeadas de gases tóxicos, polvillo residuos de minerales y la exposición a altas temperaturas por la fundición de metales. Esto como lo indica Camacho, fue motivo para la

³⁶ Es una enfermedad pulmonar causada por inhalar polvo de sílice (Biblioteca Nacional de Medicina, <https://medlineplus.gov/spanish/>).

³⁷ Enfermedad producida por el depósito de partículas de carbón en el parénquima pulmonar (Biblioteca Nacional de Medicina, <https://medlineplus.gov/spanish/>).

³⁸ Conjunto de lesiones cutáneas producidas por la intoxicación aguda o crónica del arsénico o sus derivados (Diccionario médico, <https://www.cun.es/>).

³⁹ Acumulación de plomo en el cuerpo (Diccionario médico, <https://www.cun.es/>).

⁴⁰ Es el conjunto de los trastornos patológicos debidos a una intoxicación aguda o crónica producida por el mercurio (Diccionario médico, <https://www.cun.es/>).

⁴¹ Sarpullido de la piel ocasionado por el contacto con una sustancia determinada (Diccionario médico, <https://www.cun.es/>).

efervescencia de los metalurgistas y su reunión en Pachuca en 1934 en la antesala de la constitución de un sindicato nacional del rubro minero- metalúrgico (2016, 152).

Para la década de 1930 tres sucesos cruciales marcaron las condiciones de vida de los trabajadores metalúrgicos en México, el primero, la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931; segundo, la constitución de un sindicato nacional del rubro minero metalúrgico; tercero, el primer Congreso Nacional de Higiene y Medicina del Trabajo en 1937.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reconocía la diferencia entre enfermedad y accidente laboral, esto posibilitaba la indemnización justa de los trabajadores. La enfermedad profesional se definía como un:

Estado patológico, que sobreviene por causa repetida por largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero o del medio a que se ve obligado a trabajar, y que provoca en el mismo organismo una lesión o perturbación funcional permanente o transitoria, pudiendo ser originada esta enfermedad profesional por agentes físicos, químicos o biológicos (Camacho, 2016, 159).

Mientras que el accidente se definió como “toda lección médico quirúrgica o perturbación psíquica o funcional permanente o transitoria inmediata o posterior, o la muerte producida por la acción repentina de una causa exterior, que pueda ser medida y sobrevenida durante el trabajo” (Camacho, 2016, 159).

Por otro lado, la constitución del SITMMSRM motivó la presión hacía el empresariado, pues el Estado corporativista, apoyó de forma estratégica al rubro minero metalúrgico y con ello formó parte del nuevo régimen posrevolucionario. Entre 1936 y 1937 impulsado por el gobierno cardenista se llevó a cabo el Primer Congreso de Higiene y Medicina del Trabajo, el cual reunió a diversos médicos de diversas empresas del rubro minero metalúrgico, siendo la más importante la ASARCO. En aquella reunión se definieron

las enfermedades profesionales y los procedimientos a seguir dentro de los espacios industriales (Camacho, 2016, 161; 2019, 64).⁴² El resultado de lo anterior fue la promulgación de un Reglamento de Salud e Higiene, el cual obligaba a las empresas a dotar de agua potable, baños, regaderas, iluminación, limpieza, seguridad de ante los gases tóxicos, servicio médico básico, salas de maternidad entre otras (Carrillo, 2007, 166).

En el caso de la ASARCO al ser la empresa más importante del rubro minero metalúrgico en el país, cualquier acción repercutiría en las decisiones de otras empresas del mismo eje industrial. Los trabajadores de la empresa antes mencionada ocuparon los lugares estratégicos para las negociaciones, ya que ocuparon las principales secciones del sindicato nacional del rubro, para con ello obtuvieron mejores condiciones de vida para el minero o metalurgista.

A este respecto, en la ASARCO en San Luis Potosí y en el país, todas las decisiones repercutieron desde que la empresa se posicionó en la capital potosina. Ejemplo de lo anterior, fue resultado de los fines del Estado revolucionario por hacer cumplir los fines sociales de la Constitución de 1917. En el caso potosino se buscó poner en práctica desde inicios de la década de 1920, a través de la figura del entonces gobernador Rafael Nieto, quien buscó hacer cumplir los derechos laborales al emitir leyes en referencia a la indemnización sobre accidentes de trabajo. En el caso de ASARCO se rehusó a cumplir a través de alegatos con el ejecutivo federal.

Desde la década de 1920 la ASARCO intentó prevenir accidentes por medio de diversas estrategias, pero el desconocimiento de los procedimientos industriales y la cultura de trabajo de los metalurgistas provocó accidentes y pérdidas de vidas de varios de ellos. En

⁴² Carrillo (2007, 164-165) y Pérez Monfort (2010, 91), abordan el aspecto de la salud desde los proyectos del Estado para conformar un aparato de salud para la atención de la población en general.

esta estrategia de seguridad laboral y como fines de la empresa moderna, la ASARCO puso en marcha el Comité de Seguridad, el cual se conformó por personal de la empresa y trabajadores, el cual intentó llegar a consensos para la seguridad del metalurgista, en este primer momento se propuso:

Multiplicar el número de letrinas, ya que éstas eran escasas y el número de obreros y la dimensión de la fundición exigían una pronta atención a esta demanda: advirtieron que los elevadores de la planta de arsénico eran peligrosos, ya que quienes lo usaban no tenían donde asearse, a la vez que carecía de luz eléctrica. También se advertía de la necesidad de tener ropa apropiada para el trabajo, así como la exigencia de que el doctor estuviera presente en su oficina a las horas convenida. Los cabos solicitaron la instalación de señalética que ayudara a evitar más accidentes (Calvillo, 2010, 79-80).

En el discurso empresarial se incentivó salvaguardar la vida de los metalurgistas L. B. Robinson fue el encargado de esta tarea, pues mantenía que “la figura intacta de esta mano representa el símbolo de la seguridad personal, ante todo, y le recuerda que debe usted ser muy precavido y evitar accidentes constantemente” (Calvillo, 2010, 80).

Los huaraches, la ropa de manta y la embriaguez, trataron de ser evitadas para prevenir accidentes, por lo cual desde el inicio de operaciones se intentó por medio del establecimiento de un reglamento obligar al trabajador a:

Usar ropa y el equipo que la compañía proporcionaba: a bañarse diariamente al salir del turno; a presentar al inspector después del baño para ser inspeccionado; a usar todo el tiempo los anteojos y la mascarilla de algodón y el pañuelo sobre la nariz y la boca; y a consumir toda clase de alimentos solamente fuera de la planta (Calvillo, 2010, 81).

Por lo anterior la ASARCO construyó las diversas edificaciones que se describieron anteriormente como el hospital, restaurante, implementación de campañas de vacunación, casas de baño y dotación de agua potable.

En otra acción para lograr reducir los accidentes y enfermedades laborales, se conformó el Comité Pro Seguridad de los Cabos y Jefes de Cuadrilla el cual propuso

“condicionar un lugar para que los trabajadores empleados en la descarga del polvillo puedan guardar sus lounchs mientras están trabajando, así como tomar sus alimentos, porque actualmente lo hacen en el lugar de trabajo, donde hay mucho polvillo que puedan dañar su salud” (Calvillo, 2010, 82-82).

La recurrencia de los accidentes laborales propició que la ASARCO emprendiera una campaña de premios para que los metalurgistas cuidaran su integridad, estos bonos establecieron la cantidad de 25 pesos en oro nacional a un trabajador por turno y departamento que no sufriera accidentes con “pérdida de tiempo” (Calvillo, 2010, 81-82).

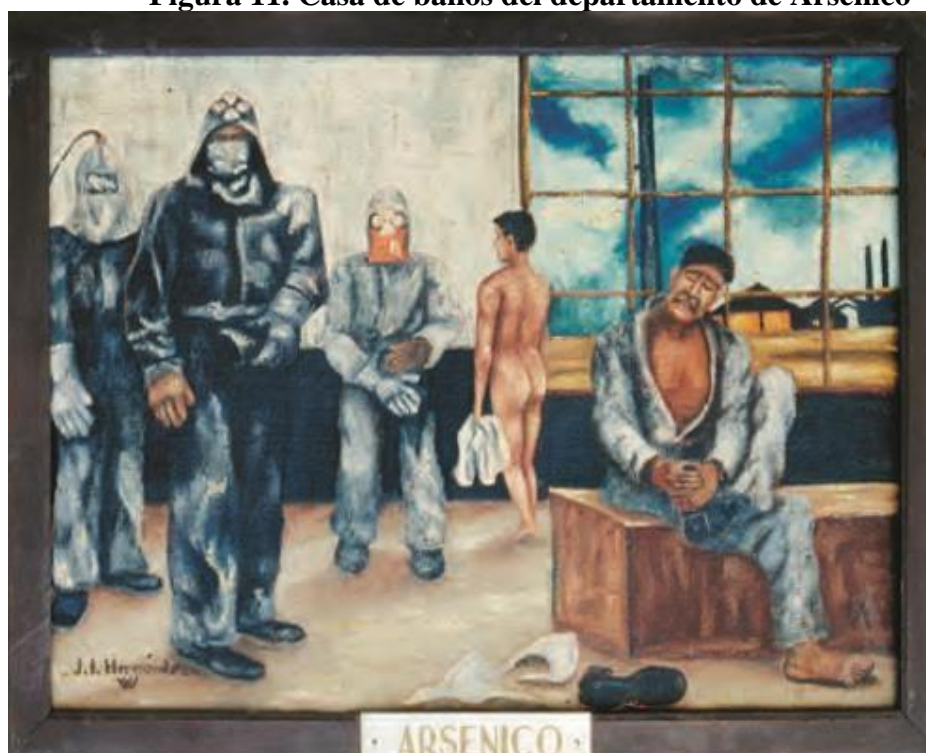
Los accidentes y enfermedades profesionales siguieron presentándose a lo largo del periodo de estudio y los testimonios de los trabajadores dan relato de ellos, en especial del departamento de arsénico blanco, el cual se consideró como el más peligroso, pues los polvillos emanados de éste provocaban severas consecuencias en los metalurgistas. Jesús Rodríguez Jasso, trabajador de dicho departamento comenta que:

Las condiciones de trabajo eran feas, pero también teníamos buen sueldo y beneficios. En el departamento nos protegíamos la cara y la piel, pues si eso nos tocaba, inmediatamente se ponía roja y salían ronchas, era doloroso y molesto. La gente con más años estaba acostumbrada y lo agarraba con las manos sin pensarlo, pero yo, por mi piel sufrí mucho. Había una especie de crema que le decíamos melcocha, siempre la tenía en el refri para ponérmela antes de ir al trabajo y llegando luego luego para no enrroncharme. La verdad el trabajo en todas las plantas era muy peligroso, se quemaban, asfixiaban, se caían de grandes alturas, electrocutados o atropellados por los trenes, pero uno se arriesgaba por la familia (entrevista personal, 29 de mayo 2022).

La pintura artística de los trabajadores representada por el metalurgista José I. Hernández (figura 11), también dejó testimonio de las condiciones de trabajo en aquel departamento de arsénico blanco, ya que, en ella se refleja el sufrimiento después de una jornada de trabajo. La pintura se ubica en la casa baños de la empresa, esto representa por otro lado, el cometido de la empresa respecto a la higiene de asearse antes de partir a sus hogares

y no llevar sustancias nocivas a sus hogares. En esta misma pintura se expresan los artículos para la protección en el departamento como los paños con carbonato y “melcocha”, además, del equipo de seguridad, pero a su vez, la expresión de sufrimiento al salir de laborar, pues se consideraba rudo e insalubre.

Figura 11. Casa de baños del departamento de Arsénico



Autor: José I. Hernández, 1931.

En este mismo canon, con el cierre del departamento de plomo en 1958, varios metalurgistas intentaron ser reajustados, pero como la propuesta fue emplearlos en el departamento de cobre debido al crecimiento de este último, ellos se negaron debido a que argumentaron que era “sumamente pesado y sobre todo insalubre”, esto se manifestó a lo largo de las peticiones en las movilizaciones de los trabajadores, pues la mejora de las condiciones de trabajo fue una demanda sobresaliente (*El Heraldo*, 21 de julio de 1960).

Como se ha explicado hasta este momento, diversos factores se conjuntaron para que la ASARCO emprendiera con más empeño sus acciones de beneficio, lo que tuvo que ser por medio del consenso con el trabajador, ello consolidó su figura benévola en la sociedad potosina. Algunos elementos explicativos se encuentran en la constitución del SITMMSRM en 1935, además, de las modificaciones constitucionales a favor del trabajador, que se reflejó en la firma del primer contrato colectivo de los metalurgistas potosinos en 1936; la personalidad espiritual y moral del párroco de la localidad, que por años fungió como agente intermediario entre empresa y trabajador y finalmente las condiciones de trabajo, que se buscaron mejorar, pero también adaptar al metalurgista a una cultura de seguridad e higiene y con ello reducir las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

Asimismo, tres factores fueron determinantes desde la década de 1930 para consensuar con el trabajador y con ello otorgar beneficios para los metalurgistas y sus familias, con el fin de mantener la relativa calma en las relaciones obrero patronales. El primero de ellos, la constitución de un sindicato nacional; el segundo, la figura del párroco de la localidad y el tercero, los accidentes y enfermedades profesionales. Todo lo anterior se reflejó en la continuación y robustecimiento de áreas de beneficio como la permanencia de la construcción del barrio, el otorgamiento de vivienda, la educación, la centralidad de la figura de la mujer, las festividades y el deporte, prácticas paternalistas que permitieron la consolidación de la figura benévola de la empresa, pero también, la transformación de las relaciones para en la década de 1960 con la nacionalización de la industria minero metalúrgica.

4.2 La continuación de la construcción del barrio 1934-1974

Las obras de urbanización del barrio se continuaron a lo largo del periodo de estudio, propiciado por el aumento demográfico, lo que motivó la construcción de recintos para el abastecimiento de agua, la realización del culto religioso, una plaza, mercado, canchas deportivas y viviendas, todo con la finalidad del desarrollo social de los trabajadores y sus familias.

Las obras se dividieron en dos periodos, el primero de 1934 a 1965 con el clímax constructivo de dotación de benéficos por parte de la ASARCO; pero, además, lapso en el cual se conformó una identidad metalurgista a través de tradiciones, festividades y representaciones sociales. El segundo, abarcó de 1965 a 1974, época de cambios coyunturales como la nacionalización del rubro minero metalúrgico; asimismo, el fortalecimiento del Estado en áreas estratégicas de beneficio y derechos laborales, como la anexión de los metalurgistas al Seguro Social y la repartición de utilidades, a las que la sucesora de ASARCO tuvo que acatarse. Pero, además, un tercer elemento, que fue el posicionamiento del líder vitalicio del SNTMMSRM; lo anterior fue determinante para la modificación de las relaciones obrero patronales, así como la reducción de fuerza y de presión de la organización sindical.

Respecto a las obras, la primera tiene registro para 1943, con la construcción de una caja de agua para el abastecimiento del vital líquido a las familias metalurgistas. Se construyó en 1943 y fue consensuada entre empresa, sindicato y gobierno (*El Herald*, 17 de febrero de 1943).

A lo largo de este periodo se dio continuidad a la construcción de un jardín para el esparcimiento y sociabilidad de la población una obra que inició desde 1927 pero había quedado inconclusa. La plaza se concluyó en 1950 e incluyó en su centro un quiosco (Vicente Guerrero, entrevista personal, 13 de noviembre 2017; *El Heraldo*, 12 y 18 de abril de 1950). En el aspecto educativo, se edificó un kínder en 1956, obra que estuvo en concordancia con el programa de beneficio social que emprendió el gobierno federal en aquel año. Esta institución atendió en un inicio a noventa hijos de trabajadores, y su apertura, como era costumbre se realizó con motivo del mes patrio y las fiestas religiosas de la localidad -y al igual que la primaria- se originó para reducir el rezago educativo. Con esta obra se cimentó el apego de los estudiantes a la empresa y con ello se buscaba asegurar su empleo en el futuro cercano en las unidades industriales de la ASARCO (*El Heraldo*, febrero 15 y septiembre 7 de 1956).

Para ese mismo año 1956 y dentro del programa de beneficio social de la presidencia de la república, se inició la construcción de una clínica, misma que estaría enfocada a atender la maternidad de las mujeres. Aquella obra se inició, pero no se llegó a concluir ya que diversos factores como la nacionalización del rubro minero, la crisis interna del gremio minero local y nacional y el retraso de la firma de un contrato colectivo, imposibilitaron la continuación de las obras ya que la empresa también paralizó sus aportaciones económicas. Desde el año de 1963, se iniciaron negociaciones con la actual Universidad Autónoma de San Luis Potosí para venderle el inmueble inconcluso; finalmente se acordó la venta en 1965, el cual se dedicó para albergar a la escuela de Economía fundada cinco años atrás. (*El Heraldo*, 15 de febrero, 1956; 6 de julio de 1963; 18 de marzo y 13 de abril de 1965; Tomás Contreras Blanco, entrevista personal, 3 de febrero 2018).

Otro lugar, pero ahora enfocado a la educación de la mujer, fue el centro recreativo femenino. Se instaló en 1958 y tuvo como objetivo fomentar el manejo del hogar por la fémina, esto se comparó con la administración de una empresa, al considerar el hogar como un lugar bien cuidado, con lealtad y lleno de valores (*El Herald*o, 25 de julio de 1958).

Una de las obras a finales de la década de 1950 y que fue crucial para el desarrollo del barrio fue la instalación del drenaje y de la red eléctrica, que comenzaron en 1957 y se concluyeron hasta 1960. Estas acciones tuvieron un costo de 640,000 pesos, con una extensión de 5,230 metros de drenaje y 596 metros de tuberías de descarga en los domicilios de los metalurgistas y trece mil pesos para el tendido de la red eléctrica (*El Herald*o, 1 febrero de 1957; 15 de noviembre de 1958; 29 de enero y 9 de marzo y 7 diciembre de 1959; 2 de enero de 1960).

Figura 12: Salvador Nava supervisando las obras de drenaje en Fracción de Morales



Fuente: *El Herald*o, 1959, octubre 22

A consecuencia de la nacionalización de la empresa en la década de 1960, se realizaron nuevas obras que se desprendieron de la modificación de las relaciones entre empresa y trabajador, pues en diversos aspectos se enfatizó el consenso por medio del cual se acordó la construcción de espacios deportivos, de recreación, comercio y culto religioso. El primero de ellos se dio en 1966 al crear un cine en las instalaciones del sindicato de los metalurgistas, el cual representó la principal competencia para uno ya existente que se encontraba en las inmediaciones del barrio (*El Herald*o, 24 de abril de 1966).

En el ámbito deportivo, en 1967 se deshabilitaron los antiguos campos de práctica, Cachorros y Leones, que fueron sustituidos por un complejo deportivo que se nombró, Mineros, destinado a la práctica del béisbol y fútbol (*El Herald*o, 21 de septiembre de 1967).

Por otro lado, ya en la década de 1970, se edificó un mercado, que tuvo la finalidad de ordenar el comercio moraleño, ya que éste se encontraba en anarquía en la calle Plata, pasaje principal del barrio y acceso principal a la unidad metalúrgica. El nuevo mercado, fue un recinto sencillo que no tuvo éxito y se abandonó para retroceder al tipo de comercio sin orden en aquel pasaje (*El Herald*o, 23 de enero, 1971).

Figura 13: Bajada de la calle Plata. Comercio del barrio



Fuente: Anécdotas de San Luis Potosí, 23 de septiembre 2019.

La última obra y de mayor importancia fue la edificación de una iglesia, lo cual consolidó la figura benévola de la empresa, al ser uno de los principales aportadores económicos, no solo en la década de 1970, sino en todo el periodo de estudio. La iglesia de la fracción fue construida entre 1970 y 1971. Anteriormente había una capilla construida desde 1899 con la administración de la CMM. La edificación de la nueva parroquia se fue dando paulatinamente. La construcción contó con el patrocinio de la “Industrial Minera Fundición Asarco, trabajadores y obreros de la misma, así como de sus familiares” quienes por “semana daban un peso o veinte centavos para las obras” y quedó concluida hasta 1990 (Archivo del Episcopado Potosino, L.G.3, F.F. 9; Archivo de la Parroquia de Morales, libro copiador de cartas 1971; *El Heraldo*, 1948, noviembre 22; 16 de septiembre, 1970).

Figura 14: Capilla de Morales, antes de las obras de renovación



Fuente: Anécdotas de San Luis Potosí, 5 de septiembre 2018.

Figura 15: Parroquia de Morales



Fuente: Imágenes Históricas de San Luis Potosí, Región Altiplano, 8 de abril 2022
<https://www.facebook.com/groups/744872449020762>

Finalmente, el cine Morales y el bar la Casa de Humo, fueron dos obras de las cuales no se tiene un registro preciso de edificación, ni hay claridad en los archivos de cuál fue la inversión financiera. Pude recuperar y reconstruir parte de su historia por medio de testimonios orales y plataformas digitales. El cine y el bar fueron de vital importancia y significaron un apego al barrio para muchos metalurgistas y sus familias. El primero de ellos se ubicó a un costado de la plaza principal, mientras que el segundo se edificó para 1950. El bar se nombró así haciendo referencia al mismo departamento dentro del Complejo metalúrgico, como lo comenta el señor Aguilar, ya que la comparaba de la siguiente manera “de esa cantina salíamos todos fumigados, al igual que en la Casa de humo en la Planta de Arsénico, por eso la bautizamos así” (Luis Aguilar, entrevista personal, 17 de octubre 2017).

Figura 16: Cinema Morales



Fuente: Anécdotas de San Luis Potosí, 21 de julio 2021.

En la tabla 6 se muestra la edificación y conformación del barrio de Morales que al llegar la ASARCO desde 1924 inició la construcción de sitios claves para el desarrollo de la socialización.

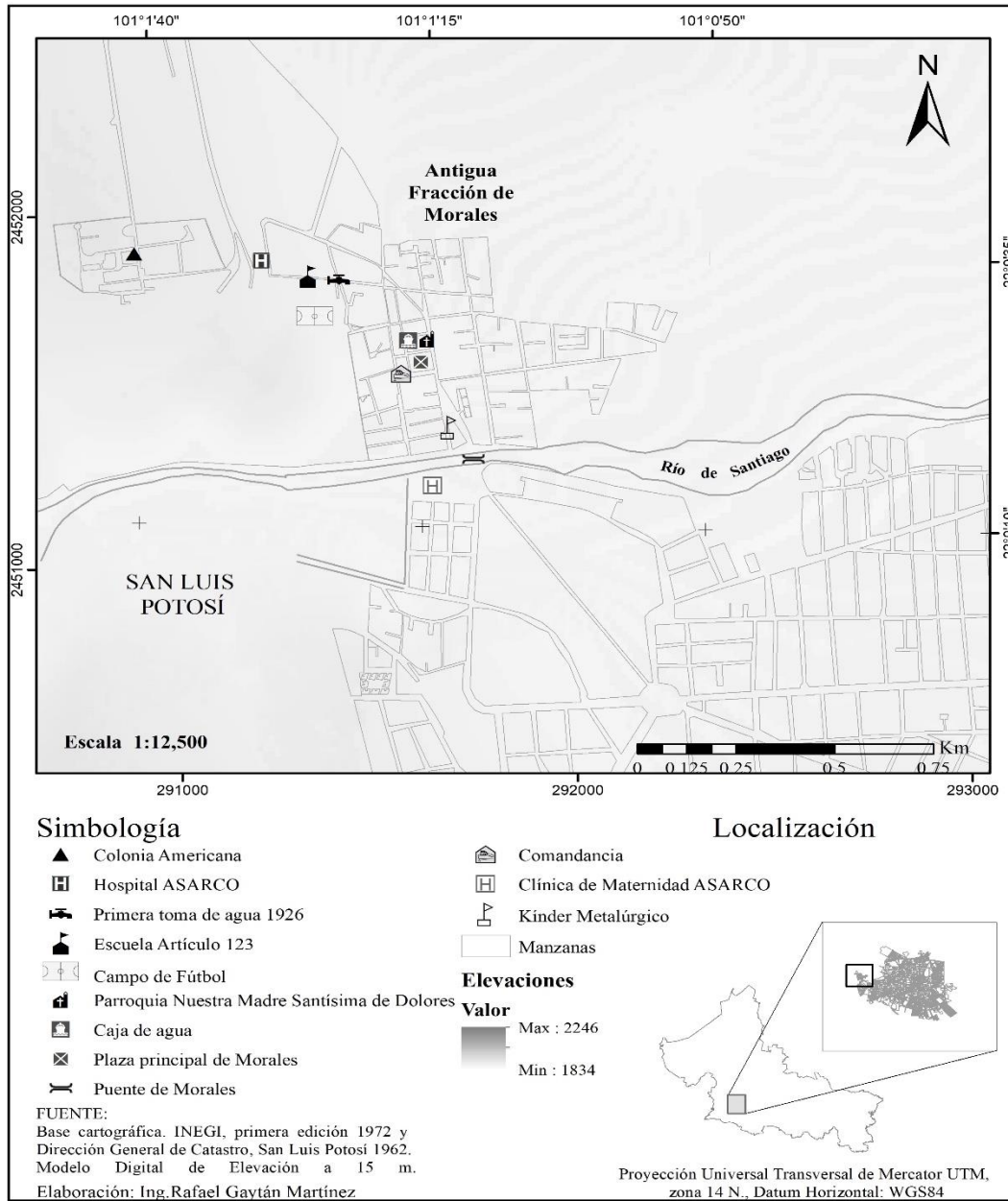
Tabla 6: Obras materiales de la ASARCO en el barrio de Morales 1924-1971

| Obra | Año |
|----------------------------|-----------|
| Plaza Principal | 1947-1949 |
| Caja de agua | 1943 |
| Kínder Metalúrgico | 1956 |
| Centro recreativo | 1958 |
| Drenaje y luz | 1957-1959 |
| Cine Minero | 1966 |
| Complejo deportivo Mineros | 1967 |

| | |
|-------------------------|-----------------|
| Pavimentación de calles | Eventual |
| Iglesia | 1970-1971 |
| Mercado | 1971 |
| Cinema Morales | Sin identificar |

Fuente: Elaboración propia con base en *Acción y El Heraldo*

Mapa 2: Obras de urbanización y morfología del Barrio de Morales, 1924-1961



Fuente: Elaboración propia con base en *Acción, El Heraldo*, así como, fuentes orales

En este barrio obrero metalurgista se conformaron los espacios anteriormente explicados, como se muestra en el mapa 2, además, se crearon otros que fueron utilizados como espacios deportivos ubicados a las faldas del tiradero de residuos metálicos. Asimismo, se

construyeron las casas que los metalurgistas y los lugares de esparcimiento localizados en las afueras del barrio, sobre la avenida Carranza e incluso en el centro de la ciudad.

4.3 Las viviendas de los metalurgistas. El crecimiento de la ciudad y el barrio de Morales

Si bien el poblado de Morales ya se encontraba habitado antes de la llegada de ASARCO, la empresa contribuyó a la urbanización con nuevas viviendas en arrendamiento a su arribo. Para 1934 con la constitución del sindicato nacional y aunado a la firma del primer contrato colectivo entre empresa y trabajadores, también quedó establecida la renta de las viviendas, pero es hasta 1943 que posterior a la firma del contrato colectivo que se dotó de terrenos o viviendas propias para la habitación del trabajador metalurgista, ya no solo en arrendamiento.

Las viviendas sencillas y pequeñas que la CMM construyó en inicio se otorgaron a los trabajadores que se trasladaron de Aguascalientes. Con la llegada de la ASARCO en 1924, se edificaron 86 nuevas viviendas, mismas que se concedieron en arrendamiento bajo las condiciones establecidas por la empresa, y que al ser despedidos los trabajadores, estos eran desalojados y se asignaban a un nuevo trabajador (*El Heraldo de Chihuahua*. Año, 16 de abril 1931; AHJAE, Fondo *American Smelting & Company*. Leg. 176; 307). La lucha por la vivienda obrera digna se intensificó en las décadas posteriores a la Revolución Mexicana; este derecho quedó establecido dentro del artículo 123, el cual instituía que:

En toda negociación agrícola industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones

estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocupen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas (Monroy, 1975, 124).

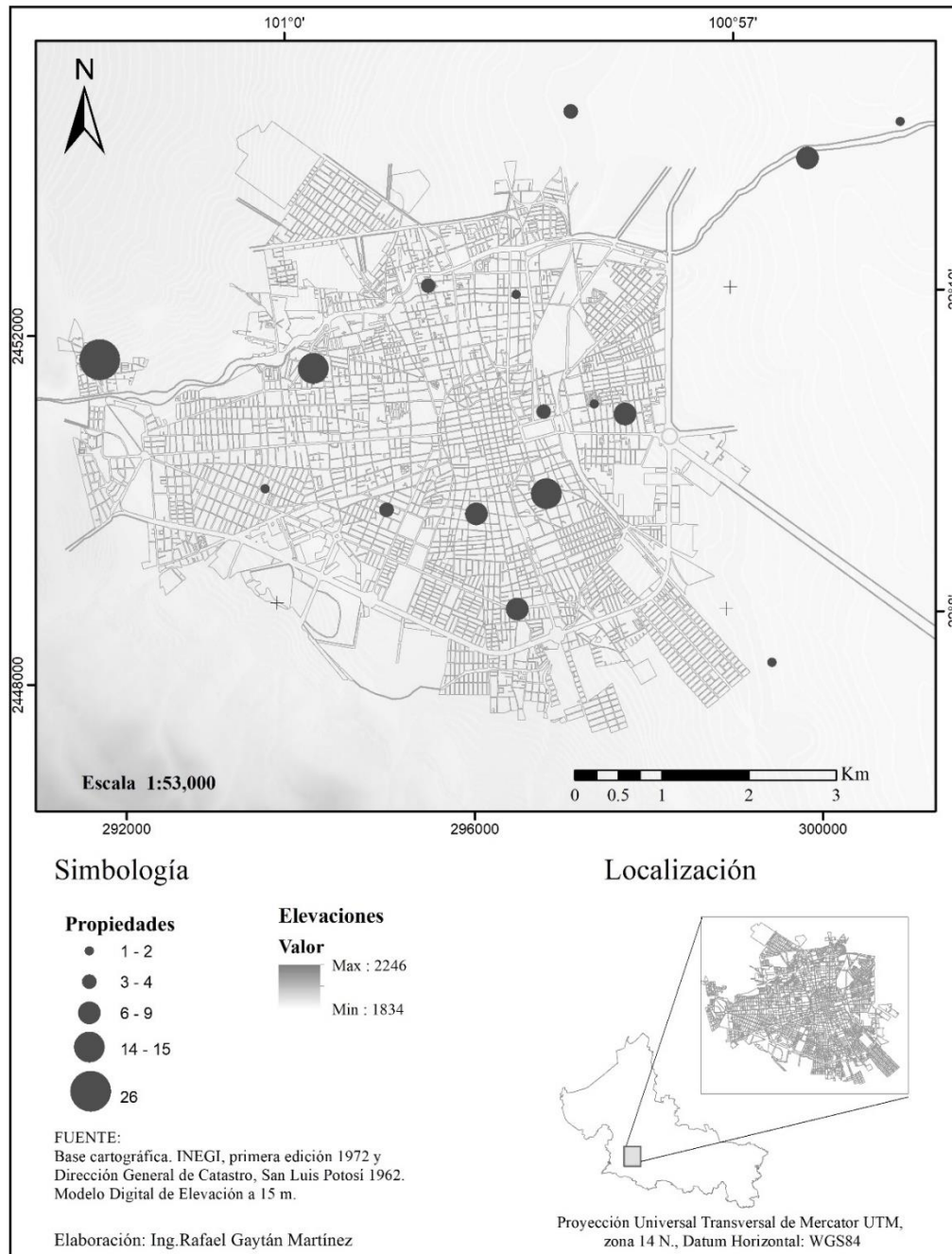
Como se mencionó anteriormente, para 1934 y con el reconocimiento del sindicato nacional, a los integrantes de la sección 5 de mineros metalurgistas se le proporcionó todavía en arrendamiento las viviendas con las cuales contaba la empresa o en su defecto se les dio en efectivo para el pago de rentas en los alrededores del barrio de Morales (contrato colectivo, sección 5, 1934, 55). Para 1936, en la posterior actualización del contrato colectivo, no se modificó lo dispuesto en el artículo 152 referente al apoyo de vivienda al metalurgista (contrato colectivo, sección 5, 1936, 61).

Para 1943, la práctica de arrendamiento se modificó, desde aquel momento se dotó al trabajador de una vivienda o terreno propio; éste se concedía por medio de un pre contrato de compromiso interno en el cual se le prometía al metalurgista una vivienda o terreno. Posteriormente, se firmaba un contrato ante notario entre empresa y trabajador, donde la empresa prestaba el dinero y el trabajador por medio de nómina liquidaba la propiedad y se le concedían todos los derechos.

Aquel otorgamiento de vivienda o terreno se plasmó en el contrato colectivo de 1943, se le concedió al trabajador por primera vez un préstamo para comprar una vivienda o un terreno dentro o fuera de las inmediaciones de Morales (RPPC, Pedro Pablo González, 1943-1950). Esto es importante de resaltar, pues en el ámbito metalúrgico de la ASARCO en México, San Luis Potosí, fue la primera unidad productiva que logró obtener por medio de la intermediación sindical aquella prestación.

En aquella primera etapa, se otorgaron 103 viviendas y terrenos, obtenidas por medio de la prestación de la empresa (mapa 3).

Mapa 3: Casas y terrenos adquiridos por la ASARCO, 1943-1950



Fuente: Elaboración propia con base en AHESLP, RPPC, notario Pedro Pablo González, libros comprendidos entre 1943 y 1950.

Posteriormente, con la inminente creación del INFONAVIT, la empresa suprimió aquella prestación, para desde aquel momento otorgar préstamos en efectivo para el mejoramiento de la vivienda, el contrato colectivo firmado para 1971, el documento señala que:

La Compañía conviene en constituir un fondo de 400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.) para reparación o construcción de casas. Es optativo para el trabajador solicitar y la Compañía le prestará hasta la cantidad de \$12,000.00 (doce mil pesos 00/100 M.N.) para reparación y construcción según sea el caso (Contrato Colectivo, 1971, art. 266).

El discurso de los metalurgistas potosinos deja evidencia de aquella compra, con lo cual se fijó la mano de obra principalmente en el barrio de Morales, el cual relata que:

También una de las cosas buenas que tuvo la Cía. Minera fue prestar dinero para la compra de casa de sus trabajadores, pues el famoso INFONAVIT inició sus operaciones el año de 1972 en que se promulga la Ley del INFONAVIT, con la que se da cumplimiento al derecho a la vivienda de los trabajadores establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917 (*Anécdotas de San Luis Potosí*, 21 de noviembre 2021).

En el aspecto de construcción de la vivienda si bien, no se encontró una reglamentación de construcción de la vivienda, sí se intentó homogenizar el exterior de las viviendas, aunque dentro del barrio la cimentación de calles y avenidas se realizó de manera desorganizada En la Figura 17 se aprecia la calle de Cobre en la intersección próxima con la calle de Oro, en ella se observa la estructura de construcción de las casas, que en su mayoría eran habitadas por metalurgistas.

Figura 17: Calle Cobre en la intersección con la calle Oro



Fuente: Anécdotas de San Luis Potosí, 23 de diciembre, 2019.

Muchas viviendas metalurgistas pese al correr de los años, han mantenido la estructura de construcción, se aprecian como un logro familiar, de sus abuelos, padres, tíos, hermanos en la cual se destaca un agradecimiento hacia la ASARCO, por otorgar aquella casa, que se compuso de piedra o cantera, adobe, vigas de metal o de madera, techos altos, puertas y ventanas pequeñas, con remates de cantera en su exterior (figuras 18 y 19).

Figura 18: Vivienda metalurgista en la actualidad



Fuente: Fotografía del autor, fecha 15 de julio 2022

Figura 19: Techumbre original de construcción de vivienda metalurgista



Fuente: Fotografía del autor, fecha 15 de julio 2022

Finalmente, la ASARCO marcó una coyuntura en la dotación, construcción, expansión y confirmación de la vivienda metalurgista. En un inicio dichas casas se dieron en

arrendamiento, pero la presión sindical consiguió el otorgamiento de vivienda o terreno propio y fue en la década de 1970 con el fortalecimiento del Estado en el aspecto social, que se creó una organización para otorgar viviendas al trabajador, es por eso que ASARCO otorgó financiamiento económico para su manutención que estuvo de la mano con las transformaciones de las relaciones empresa y trabajador.

4.4 La mujer como artífice principal para la formación del trabajador

El papel de la mujer dentro de la política paternalista fue fundamental para el cuidado de los trabajadores y los hijos que en un futuro se emplearían en el espacio industrial. La figura femenina fue la administradora del hogar, esto se asemejaba con la dirección de la empresa.

Ahora bien, la mujer en el mundo del trabajo fue desplazada poco a poco con la implementación de la economía capitalista. Por ejemplo, Barragán y Papastefanaki, abordan la exclusión de las mujeres en el espacio minero, donde resaltan el proceso de “desvalorización” en el espacio laboral y su valorización en el extralaboral (Barragán y Papastefanaki, 2020, 193).⁴³ La figura femenina fue relegada por diversos factores como la actividad económica, la demanda del mercado, el precio, las leyes, organización laboral, sindical, tamaño de la empresa, el Estado, y las relaciones de género que estuvieron dominadas por el patriarcado tanto dentro como fuera del espacio industrial (Barragán y Papastefanaki, 2020, 197-98).⁴⁴

⁴³ Pérez *et al*, (2019), Analiza el trabajo de las mujeres en las minas griegas y explica su relevancia en el ambiente industrial minero.

⁴⁴ Esto lo proponen las autoras para la industria minera y el cambio que sufrieron las mujeres en el mundo laboral.

La exclusión gradual de la mujer en los espacios industriales se debió en primera instancia a los bajos salarios que se les pagaba en comparación con los varones. Preprint, señala que “el hecho de que las mujeres ganen menos no solo convierte su salario en complementario, convierte a la mujer en complementaria del varón, todas sus actividades se ven como complementarias”. Al mismo tiempo se veía como competencia, ya que, al percibir un salario más bajo, eran mayormente empleadas por los patrones para no pagar el sueldo de un varón (Preprint, 2019, 18-20).

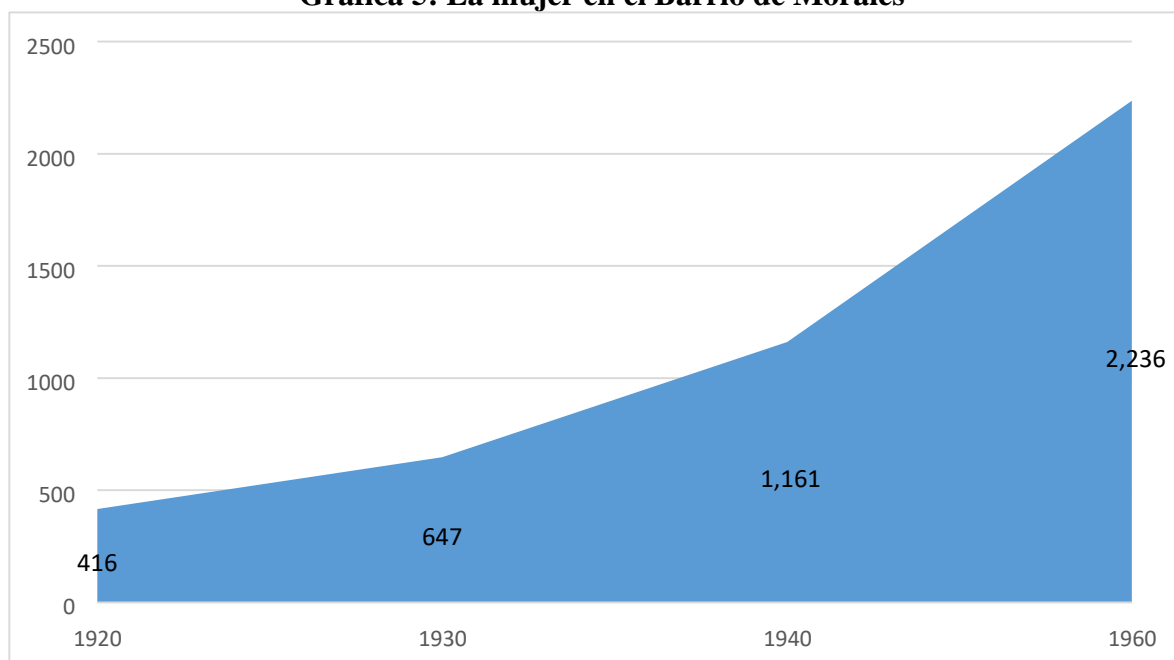
La figura femenina intentó cumplir diversos objetivos dentro de la política, el primero de ellos fue regular la población activa, y generar un entorno familiar para disciplinar a los trabajadores al ritmo del espacio industrial, las jornadas laborales y adoptar los valores cívicos y morales impuestos por las empresas y el Estado (Papastefanaki, 2019, 12). Segundo, la familia planificada en la administración, provocó una estabilidad poblacional residiendo los trabajadores en los barrios construidos por la empresa, asimismo, los incentivó a pasar el tiempo libre en familia y los alejó de los espacios dominados por el vicio.

La centralidad de la figura femenina, se manifestó por el interés de la empresa y del Estado en actividades como la maternidad, la educación y la higiene. Para realizar tales actividades se puso en marcha casas de labores, así como clínicas especializadas para la maternidad. Potthast, propone al respecto, que mediante:

Una mejor educación de los niños y la implementación de medidas de carácter médico y sanitario se buscaba mejorar la salud psíquica y moral de la sociedad en su conjunto, y las madres, como educadoras de las jóvenes generaciones, eran vistas como los agentes de esta campaña. Esto les imponía a las mujeres una serie de cargas y de nuevas responsabilidades, pero a la vez les ofrecía la posibilidad de poder exigir mayores derechos. Por lo tanto, existió una estrecha interrelación entre el trabajo asalariado femenino fuera del hogar, los proyectos científico-médicos de reforma, las leyes de protección laboral para mujeres y los inicios del movimiento femenino (2010, 198).

En este mismo canon, la llegada de ASARCO a San Luis Potosí, provocó la inmigración de trabajadores metalurgistas con todos los integrantes de la familia. La empresa promovió el arribo de familias completas con el propósito de mantener el núcleo familiar pues se consideraba que la mujer era la pieza angular para el cuidado y la administración del hogar. Resultado de esta práctica, de 1920 a 1960, la población femenina aumentó considerablemente, y lo más importante es que el crecimiento se dio tanto en las esposas metalurgistas y de empleados de confianza.

Grafica 5: La mujer en el Barrio de Morales



Fuente: Elaboración propia con base en <https://www.familysearch.org/search/collection/1307314?collectionNameFilter=true>

La figura femenina se agrupó en dos perfiles en las relaciones paternalistas de la ASARCO. Estaban las esposas de empleados de confianza y el de las esposas de trabajadores metalurgistas. Este grupo sobresalió por un perfil de mujeres reguladoras y educadoras del hogar, se desarrollaron, además, como figura social de un modelo de mujer de hogar. El segundo grupo tuvo un perfil también central en el hogar, e intentaron replicar las prácticas

de las esposas de los empleados de confianza. La tarea fundamental de las esposas fue mantener una estabilidad dentro del hogar mediante la administración del mismo de modo empresarial; también tenía como función alejar a los trabajadores de los vicios, para con ello mantener los niveles esperados de producción en el espacio industrial.

Las esposas de los empleados de confianza, aparte de haber sido amas de casa, fueron una figura social orientada a legitimar la benevolencia de la empresa. Entre sus actividades figuraron las de labor social como visitas a hospitales, a colonias marginadas, a escuelas a las cuales llevaban ropa, comida y realizaban algún tipo de actividad que las acercara con las familias metalurgistas. Estas obras y círculos que conformaron las esposas de los empleados de confianza trataron de ser replicadas por las esposas de los trabajadores metalurgistas en los grupos de organización que ellas mismas conformaron. En San Luis Potosí, la presencia femenina de las esposas de empleados de confianza se hizo patente en diferentes organizaciones como la *Liga Cultural Femenina*, el *Circulo de Cultura Femenino* y el *Instituto Potosino de Cultura Hispánica* (*El Herald*, 11 de agosto, 1946).

Además de aquella faceta de benevolencia de las esposas de los empleados, también se mostraban como amas de casa. Expresión de lo anterior, se aprecia en los festejos del 4 de julio, donde mujeres organizaron la festividad y la comida que se repartía en el evento con motivo de la celebración de la independencia de los Estados Unidos. (*El Porvenir*, 5 de julio, 1951; *El Herald*, 6 de julio de 1949).

Las hijas de los directivos de nivel medio y alto de la empresa también convivían en las organizaciones de mujeres, era común que realizaran despedidas de solteras y otras actividades que aparecían en los diarios potosinos en sus secciones de moda y de vida social. Entre las mujeres que aparecían en las publicaciones destacan las de apellidos Woodul, Harris, Chenhalls, Igueravide, Maxwell, Hurley y Nolan (*El Herald*, 8 de enero, 1965; 11

de marzo, 1968; 17 de noviembre, 1971). Si analizamos los apellidos anteriores corresponden a empleados de confianza que habían ocupado puestos importantes en ASARCO, ejemplo de ello fueron J.R Woodul y H.F. Hurley, gerentes generales de ASARCO en México; W. Maxwell, gerente local, James Harris y Eduardo Chenhalls, superintendentes y finalmente Elliot Nolan, médico de la empresa (Rodríguez, 2018, anexos).

Por otro lado, las esposas de los trabajadores también organizaron su propio círculo, el cual llevó por nombre, *Club Femenil de Morales*. Este club organizaba festividades, bailes y kermeses para coleccionar recursos pecuniarios para la realización de obras materiales en el barrio de los metalurgistas como la construcción de la plaza principal y la iglesia (Archivo de la Parroquia de Morales, 1 diciembre de 1968).

La ASARCO emprendió en sus unidades metalúrgicas escuelas para la educación de la esposa del metalurgista. En aquellos lugares se llevaban a cabo clases de confección, decorado, repostería, bordado, primeros auxilios, cocina y salubridad. De las escuelas para mujeres que se tiene registro en esta investigación son las de San Luis Potosí, ubicada en la calle Arsénico (*El Herald*o, 25 de julio de 1958; *El Porvenir*, 26 de octubre de 1958).

Lo anterior muestra la educación y la importancia de la figura femenina como administradora del hogar asemejándose a la dirección óptima de la empresa. Pero la oralidad, muestra otra faceta del papel de la mujer, pues si bien fue administradora del hogar y se encargó del cuidado de los hijos, otra de las cuestiones a señalar, es que los hijos de trabajadores sí se empleaban dentro del espacio industrial, esto gracias al cuidado de la madre y las atenciones dadas por la misma. Testimonio de lo anterior señala lo siguiente:

Mi suegra sufrió mucho, ella se encargó de cuidar la casa y atender a los hijos, entre ellos mi esposo. Mi suegro todos los días bajaba a las doce del día para comer, pero, por cualquier cosa, golpeaba a mi suegra, le metía unas chingas. Ella no podía salir de la casa sin su permiso, porque ese era motivo para golpearla [...] Era muy frecuente

que para las tres de la tarde que salían de trabajar, las pulquerías estaban llenas, la bajada, aquí en la de [calle] Plata, se inundaba y los maridos se gastaban el dinero en tomar y tomar y las consecuencias las sufría mi suegra (entrevista personal, Mercedes Méndez Zamora, 25 junio 2020).⁴⁵

Si bien, la mujer fue relevante dentro del esquema empresarial al considerarla columna vertebral del cuidado del hogar, la educación del trabajador y sus hijos, para la cual se crearon espacios educativos, también, se encuentra la contra parte: que fue una sumisión ante el metalurgista que empleó la violencia como forma de control. Además, muestra la pervivencia del consumo de bebidas embriagantes como forma de recreación de los trabajadores y que la empresa trató de abatirlo, como lo evidencia su discurso; cometido que no fue posible lograr.

4.5 La educación para la adaptación del trabajador y sus familias a los fines industriales

La educación cumplió con diversos objetivos en aquella política paternalista, todos encaminados al bienestar empresarial. El primer objetivo, se fijó en la figura de la mujer para procurar al trabajador y su familia; en segundo lugar, una educación con la finalidad de formar mano de obra cualificada, y finalmente, instrucción profesional para formar cuerpos gerenciales, para la dirección de las unidades industriales.

Es importante señalar, que la educación estuvo segmentada, en empleados de confianza y en trabajadores metalurgistas. Cada uno de los grupos contó con instituciones exclusivas para la educación de sus familiares, como kínder, primaria y educación superior.

⁴⁵ Ella es esposa de un metalurgista que gracias a la tradición y derecho empresarial su esposo colocó en espacio industria. Ella relata las vivencias de su suegra y como fue la vida con su esposo donde a través de este testimonio deja evidencia de la otra faceta que los documentos no muestran, como lo fue la sumisión y violencia a la mujer.

La educación fue impulsada por los cánones del Estado, pues la promulgación de la constitución de 1917 obligó a las empresas a establecer escuelas para los hijos de los trabajadores; por su parte, el establecimiento de escuelas para esposas de trabajadores se implementó en el programa social del gobierno federal de 1956. Otro de estos recintos fue la escuela industrial para trabajadores, en las cuales se instruía al trabajador para las innovaciones técnicas y poder emplearlas con la mayor eficacia en el espacio industrial.

Para la educación de los trabajadores, sus hijos y familias, se formaron escuelas exclusivas para cada nivel. La primera de ellas en 1926, por obligación constitucional fue la escuela primaria *Artículo 123* en San Luis Potosí, exclusiva para hijos de trabajadores, la cual era financiada completamente por la ASARCO, desde dotación del inmueble, útiles, servicios básicos, uniformes, etcétera (*Acción*, 26 de agosto de 1926; *El Porvenir*, 7 de octubre de 1924; 6 de marzo de 1926; 15 de noviembre de 1934).

En el caso de la escuela *Artículo 123*, la empresa se comprometió con su manutención, pero siempre sujeta a las normas establecidas por el Estado. El contrato colectivo de 1934 que establecía que “en lo referente a la escuela superior ASARCO o del Artículo 123 que en la actualidad tiene establecida la Compañía. Esta se sujetará a las disposiciones que emanen de la Secretaría de Educación Pública” (Contrato Colectivo, 1934, art.127). La ASARCO, continuó con su financiamiento, lo que en consecuencia contribuyó a la consolidación de una figura benévola ante la sociedad.

En un censo de finales de la década de 1930, la escuela *Artículo 123* albergó a 528 alumnos, el setenta por ciento eran hijos de metalurgistas, el resto hijos de no trabajadores, pero que eran avalados por algún elemento activo empleado en el complejo metalúrgico (AHSITMMRM, Sección 5, 1939). Aquel treinta por ciento de hijos de no trabajadores, era resultado de la falta de escuelas en la localidad, pero además indicaba que no todos los

pobladores del barrio de Morales se empleaban en el complejo metalúrgico, como pudiera creerse.

Figura 20: Alumnos de la escuela *Artículo 123* caracterizados como trabajadores metalúrgicos, con motivo de la Revolución Mexicana



Fuente: Archivo fotográfico de la escuela *Artículo 123 Industrial Minera México*.

La segunda escuela, el kínder Metalúrgico, se fundó en 1956 también como obligación dentro del programa de bienestar social del gobierno federal (*El Herald*o, febrero 15 y septiembre 7 de 1956).

En esta política educativa de la empresa, también se instalaron escuelas para los metalurgistas a las que asistían grupos que se formaban para recibir clases de matemáticas, español e inglés. Los trabajadores que asistían a las clases eran seleccionados por los superintendentes de cada departamento, el paso de los metalurgistas por la escuela les ayudaba a posicionarse en puestos más altos dentro del escalafón laboral (entrevista personal, Antonia Cerda Martínez, 5 de julio 2022).

Figura 21: Escuela Industrial, Ávalos, Chihuahua



Fuente: Fotografía del autor, fecha 22 de octubre 2021

Como se ha indicado, posterior a 1934 con la conformación del Sindicato de Metalurgistas, se posibilitaron dos ámbitos en el aspecto educativo que en un inicio no estaban establecidos dentro del contrato colectivo. El primero, aceptar a hijos de no trabajadores en el espacio educativo; el segundo, el apoyo económico, para útiles o vestimenta por parte de la empresa. Es hasta la década de 1970, cuando se encuentran testimonios sobre la solicitud de dinero para la compra de útiles o material escolar, pues para aquel tiempo, ya se estipulaba ese derecho en el contrato colectivo (AHSITMMRM, Sección 5, 1975).⁴⁶

Con relación a la educación superior, los hijos de los metalurgistas pudieron acceder a ella en las instituciones que la ASARCO promovió y financió, como lo fue la entonces

⁴⁶ En el archivo del AHSITMMRM de la Sección 5, para 10 de enero, 1975, resaltan las solicitudes de trabajadores de Wenceslao Castillo, Bernardo Martínez y Refugio Rocha, por la cantidad de 87 y 97 pesos, respectivamente, todos ellos para el empleo de material escolar

Universidad Autónoma Potosina. Los hijos de estadounidenses y empleados de confianza, por su parte, fueron beneficiados con la beca Guggenheim, que inicio su promoción en 1950, y estaba destinada para los países de Latinoamérica (Antonia Cerda Martínez, entrevista personal, 27 de enero 2018).

La ASARCO puso principal atención en la formación de químicos y geólogos en los lugares que instaló sus complejos industriales. Por ejemplo, en Monterrey en 1943, donó el espacio de quince mil metros cuadrados y materiales de construcción para el nuevo edificio de la escuela de Ciencias Químicas, siendo el presidente del patronato Ricardo Rodolfo, empleado de la ASARCO (*El Porvenir*, junio 5 y 10 y julio 6 de 1943; 8 de febrero de 1953). En Nueva Rosita en 1950 fundó la Escuela de Minería y Metalurgia de la Universidad Autónoma de Coahuila (*Nueva Rosita y sus colonias*, 2 de julio, 2019).

En San Luis Potosí se inició un proyecto en la misma vertiente a finales de 1950, pero es preciso señalar, que, desde la llegada de la ASARCO y la fundación de la escuela de ciencias químicas en 1933, empleados de la empresa fungieron como maestros de aquella institución, ejemplo de ello, fue Andrés Acosta, director de la escuela de Ciencias Químicas y jefe de laboratorio de la ASARCO. Acosta era el encargado de abastecer a los laboratorios de la universidad de materiales los cuales eran cedidos con el consentimiento de la empresa (Delgado, manuscrito inédito, 10-12; *El Heraldo*, 30 de agosto de 1946).

La colaboración de la empresa con la entonces Universidad Autónoma Potosina, dio como resultado la construcción de dos escuelas: Ciencias Químicas y el Instituto de Geología, ambas financiadas por la ASARCO a lo largo de la década de 1960. También es preciso señalar que la planta de profesores en los inicios de ambas escuelas formaba parte del personal de confianza de la ASARCO y en virtud de que fueron los iniciadores de las escuelas estes profesores contribuyeron en la elaboración de los planes curriculares (*El Heraldo*, 22

de mayo de 1958; 16 de abril y 19 de diciembre de 1961; 12 de octubre de 1967). Todo lo anterior tuvo entre sus objetivos profesionalizar a las nuevas generaciones de metalurgistas, para que se empleasen dentro del espacio industrial.

Para el cumplimiento de dicho objetivo, la ASARCO, otorgó becas monetarias a los hijos de trabajadores que estudiaran en la Facultad de Ciencias Químicas o en el Instituto de Geología, como consta en la carta de Ascencio Ruiz:

Recibí de Asarco Mexicana, S.A., Planta de San Luis la suma \$ 725.00 (setecientos veinte pesos 00/100 M.N.) Importe de mi beca por el mes de Enero de 1968, como estudiante regular de Cuarto año de la carrera de Ingeniero Químico en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. S.L.P (AHSITMMRM, Sección 5, 1968).⁴⁷

Como se señaló anteriormente, la ASARCO construyó y financió la educación superior, por diversos objetivos, el primero como obligación y conciliación con el gobierno federal, pero también, con la finalidad de crear cuerpos gerenciales que se emplearan en el espacio industrial.

Entre el personal de la ASARCO, que formó parte la plantilla inicial de profesores de la facultad de Ciencias Químicas y del Instituto de Geología se encontraban, Oscar Caballero, superintendente del departamento de plomo, Andrés Acosta, jefe de laboratorio, Eduardo Chenhalls, superintendente de cobre, Miguel Dorantes, gerente regional división de plomo, Armando Fantí, laboratorio, Luis Igueravide, superintendente del departamento de arsénico blanco, y Eugenio Pérez Molphe, laboratorio.

En los años siguientes y como resultado de la formación de capital humano en las dos facultades de la universidad apoyadas por la ASARCO, se comenzaron a emplear a los

⁴⁷ Esta es una copia de recibo de pago de beca que se encuentra en el archivo de la sección 5 de mineros, ya que, al ser hijo de trabajadores, lo tenían que entregar, para con ello comprobar el número de hijos de trabajadores a los cuales se les otorgaba aquel beneficio.

primeros egresados en posiciones estratégicas de la ASARCO. Entre ellos estuvieron Carlos Viramontes Aldana, gerente regional, Rodolfo Rubio y Juan B. Barrón, gerentes del complejo metalúrgico, Juan Herrera Barros, gerente unidad Sonora, Jorge Viramontes Aldana, superintendente departamento de arsénico blanco, Armando Vázquez, jefe de acción social Industrial Minera México, S.A., Artemio Vázquez, jefe de convertidores de cobre y Sergio Arturo Larragoitia, gerente de la Refinería Electrolítica de Zinc (Delgado, manuscrito inédito; entrevista personal, J. Rodríguez Jasso, agosto 2021; entrevista personal, Pedro Leiva, septiembre 2021; Rodríguez, 2018).

Lo anterior muestra el interés que tuvo la ASARCO por apoyar una estrategia para profesionalizar la educación gradualmente la cual iba de la mano con los fines del Estado mexicano. Sin embargo, el propósito principal de esta educación especializada era que los egresados se emplearan dentro del espacio industrial, lo cual se fue llevando a cabo. Esto impulsó la movilidad social que promovía la empresa la cual fue vista como beneficiosa por las posteriores generaciones de metalurgistas. Los hijos de trabajadores que resultaron beneficiados, refuerzan su apego a la empresa a la que consideran benevolente por haberlos ayudado a superarse.

4.6 Recreación y sociabilidad metalurgista

Las festividades, al igual que la recreación de los trabajadores y sus familias estuvieron también estipuladas dentro de los contratos colectivos firmados entre empresa y sindicato. Cabe resaltar que el financiamiento para estas actividades se reguló a través de un organismo formado por el sindicato y la empresa, la cooperativa metalurgista, que entró en actividades en 1936. La cooperativa se dividió en dos campos de inversión, el primero, para

consumo de alimentos de primera necesidad, vestimenta y actividades de recreación y la segunda, centrada en una línea de transporte para los trabajadores y sus familias. El presidente de ambas áreas de la cooperativa fue el gerente en turno de la ASARCO (*El Herald*, 17 de febrero de 1943).

Las festividades civiles y religiosas en las cuales se daba la sociabilidad fueron los festejos del 11 de julio, aniversario del sindicato nacional; 7 de agosto, constitución de la delegación de mineros local y la que se convirtió en la festividad local más importante: el 15 y 16 de septiembre, que se mezcló entre lo cívico y religioso. En esa festividad se consagró la figura de la patrona de la moraleños: la Virgen de los Dolores.

A continuación, se describen las festividades más importantes antes mencionadas. La primera, el 11 de julio, surgida de la constitución del sindicato a nivel nacional en 1934, evento en el cual se realizaban un sinnúmero de actividades como festivales en las escuelas financiadas por la ASARCO, corridas de toros y un baile por la noche para los metalurgistas y sus familias.

La segunda, fue el 7 de agosto, evento de mayor envergadura en comparación con el 11 de julio, debido a que fue la constitución del sindicato de metalurgistas a nivel local en 1929. En esta festividad se empleaba dinero dado por la ASARCO y lo recolectado de las aportaciones voluntarias del trabajador, en dicho evento se celebraba un baile anual que se recuerda como:

Muy sonado, había dos fechas la primera el 11 de julio por el sindicato nacional, el grande y el 7 de agosto lo celebrábamos, pero por el de aquí la sección 5, ese se hacía año con año no fallaba, era muy esperado, primero se hizo en el sindicato (Teatro Alarcón), ya después se hacía en el STIC. (Jesús Rodríguez Jasso, entrevista personal, 18 de febrero 2018).

Finalmente, se formó y arraigó la festividad más importante de la localidad: la Independencia de México, yuxtapuesta con el festejo de la patrona religiosa, la Virgen de los Dolores, que dio identidad a los moraleños a lo largo del siglo XX. Celebración que fue relevante, en ella se organizaban eventos deportivos como torneos de béisbol, fútbol, maratones y lucha libre, pero, además, un festival donde participaban la escuela Artículo 123 y el kínder Metalúrgicos. Eran actividades financiadas por la ASARCO la cual destinaba presupuesto anual a través del sindicato local y la intermediación del párroco Juan Almazán (*El Herald*, 1951, 14 de septiembre). La identidad del moraleño, se fue arraigando frente a una empresa que financiaba dichas obras festivas, pero más identificada con un símbolo religioso, la Virgen de los Dolores, que se convirtió en patrona de los metalurgistas y sus habitantes expresan de la siguiente manera: “que el buen dios bendiga a toda su familia y que la patrona de nuestra fracción o colonia Morales, la Virgen de los Dolores les cubra con su manto y le siga dando salud y bienestar para que siga dándoles ese amor de padre que siempre ha tenido” (*Anécdotas de San Luis Potosí*, 20 marzo 2020).

En este contexto de la festividad del 15 y 16 de septiembre, se realizaba un carnaval en las mañanas del día 16, en donde se desfilaba con carros alegóricos, fuegos artificiales, bailes, regalos y dulces para todas las familias. Aquel carnaval era financiado por la empresa, quien desde meses antes se comprometía continuar con el financiamiento monetario y aportar material para todos los eventos (entrevista personal, Antonia Cerda Martínez, 5 de julio 2022).

Por otro lado, también se conformaron espacios físicos que se encontraron bajo la manutención monetaria de la empresa, los cuales estaban destinados para la recreación del trabajador; ejemplo de ello, fueron Club Minero, lugar ubicado fuera del barrio de Morales, que tuvo la misma finalidad que el Club ASARCO. El Club Minero fue un espacio donde se

realizaban bailes con motivos cívicos como el realizado por motivo de la independencia del país. En aquel lugar, aparte de festividades, se ofrecieron cursos para los hijos y esposas de los metalurgistas, basado en el desarrollo de habilidades de oficina, pero, además, el adiestramiento en el manejo de máquinas y herramientas, para en un futuro emplearse en el espacio industrial de la ASARCO (*El Herald*, 13 de septiembre y 18 de septiembre de 1943).

Dentro de esta vertiente la sociabilidad y esparcimiento de los trabajadores que fueron impulsados por la ASARCO, ésta retomó los fines de la empresa moderna y el paternalismo ya que tuvo como objetivo cuidar la salud física del trabajador por medio del deporte, pero también, despejar la mente del trabajador del espacio productivo y que al finalizar la actividad se sintiera placentero y así regresar a laborar, de forma óptima, al complejo metalúrgico.

4.7 La práctica deportiva: salud y praxis laboral

La práctica deportiva al igual que las actividades antes descritas también fue relevante debido a que cumplió con una tarea primordial de promover la salud del trabajador. Los espacios de juego fueron acordados por consenso, aunque algunos se dieron con el margen de la autonomía de los trabajadores, no obstante, fueron financiados y construidos por la ASARCO. Contrario a la práctica de vigilancia en las otras actividades, los espacios de juego se mantuvieron alejados de la vigilancia de la empresa, lo que dio pie a la construcción de espacios de discusión y de expresión del descontento laboral, que posteriormente se expresó en movilizaciones.

El deporte como lo explica Bonassiolle cumple con la misión entre los trabajadores de contrarrestar “el aburrimiento asociado a vivir en una atomizada sociedad urbanoindustrial” pues el deporte fue para los trabajadores “algo agradable en contraposición

a la industria o la fábrica”, es por lo que el deporte fungió como medio de relajación laboral, auspiciado por la empresa. Así el trabajador realizaba su rutina deportiva, para luego regresar al espacio industrial a realizar su trabajo de la manera más satisfactoria para los fines de la empresa (Bonnassiolle, 2012, 140).⁴⁸

El deporte tuvo dos finalidades, la primera, recreación física del trabajador para el cuidado de la salud, y la segunda, como forma de control social, pero ambos elementos con propósitos de estabilidad empresarial y aumento productivo.

Desde la política paternalista de la empresa, la planificación de la salud de la familia metalurgista, se expresó en el béisbol, el fútbol y el basquetbol, principalmente. La ASARCO intentó que el trabajador llevara una vida sana, alejándolo de los centros de vicio y con ello obtener obediencia que se expresó en la lealtad y en el arraigo hacia la empresa (Bonnassiolle, 2012, 154-55).⁴⁹

El deporte se visualizó como un beneficio otorgado por las empresas y significó poder obtener mayores ingresos y con ello una independencia salarial. Asimismo, dentro de los espacios productivos ser buen deportista significaba obtener flexibilidad de horarios, con lo cual podrían concentrarse en la práctica y en algunos casos llegar a pertenecer a un equipo profesional lo que, en ocasiones, les permitió a los trabajadores separarse de los cánones de las empresas, pero no de la identidad y el arraigo adquirido en el espacio urbano que las empresas llegaron a construir (Adasme, 2016, 202).

En un intento por reglamentar la vida deportiva del metalurgista, por ejemplo, en el caso de los trabajadores de Ávalos, Chihuahua, la empresa impuso normas específicas a

⁴⁸ MacDowell (2014, 62), explica que el deporte tenía la finalidad de ser agradable para relajar a los cuerpos del trabajo industrial, en el cual se buscaba el esparcimiento del trabajador ejemplar.

⁴⁹ Porro (1997, 20-30), explica lo relevante que fue el deporte para el arraigo del trabajador frente a la empresa, casos específicos de zonas carboníferas alejadas de la capital chilena.

cumplir, entre ellas, se especificaban, ser trabajadores ejemplares, tener una trayectoria laboral intachable, ser modelo de rectitud en sus hogares, así como tener a sus hijos instruidos en las escuelas que la empresa, auspiciaba y finalmente con ello poder obtener el permiso de la ASARCO para integrarse a un equipo financiado por la empresa (Córdoba y Seul, 2016: 82).

Como se ha explicado a lo largo del texto, la emergencia de la Sección 5 de Mineros Metalurgistas, posibilitó la clarificación de diversos derechos laborales que estuvieron consensuados con el trabajador, para el arraigo de la imagen de una empresa benefactora. En este análisis se incluyó el deporte, que se reguló anterior a la oficialización del SITMMSRM, por medio del cual la empresa intentó, alejar al trabajador del alcoholismo e incentivar la salud laboral.

En una revista de circulación interna se anunció la creación de la Asociación Deportiva ASARCO, que tuvo como finalidad “fomentar por cuantos medios estén a su alcance, toda clase de deportes” (Iris, 1934, 8). La organización deportiva, estuvo a cargo de los metalurgistas, pero bajo la supervisión de los empleados de confianza Oscar V. Caballero y Guy Mantle, quienes fungieron como intermediarios entre empresa y trabajadores (AHSITMMRM, Sección 5, 25 de abril 1934).

En un ejemplar de difusión de la empresa dedicado a la Asociación Deportiva ASARCO, se inició con la reflexión sobre el cuidado de la salud, para con ello increpar en el trabajador y poder acercarlo a la vida sana a través de la práctica del deporte: “lo que da lástima es que las personas abandonen la carne y al alcohol solamente después de sentir sus maleficios, y por tal motivo dispongamos solamente de ejemplares redimidos y no de convictos desde el momento en que nacen” (Iris, 1934, 1).

La empresa también resaltaba los beneficios sobre la recreación deportiva y trató de motivar al trabajador para su ejercitación y llegar a conseguir un cuerpo y salud satisfactoria para su empleo en el espacio industrial, en la publicación se describe que “los griegos clásicos tenían los cuerpos más bonitos que el mundo ha visto; porque ejercitaban su cuerpo frecuentemente. Sabían también hay muchos músculos en el cuerpo, y por eso jugaban toda variedad de juegos para dar a los músculos toda oportunidad de fortalecerse” (Iris, 1934, 6).

Al igual que en otras unidades de la ASARCO, la empresa reglamentó la práctica deportiva a los metalurgistas potosinos. En el reglamento se estableció que se debía ser empleado de ASARCO, no pertenecer a otro club antagónico a la empresa, presentar una solicitud por escrito apoyado por dos socios activos, ser empleados con un mes de servicio, sin distinción de género ni categoría, quedar aceptados por mayoría de votos de los integrantes de los equipos y rendir su protesta de ley dentro de los quince días siguientes a la fecha después que se le haya comunicado su aceptación imposible presentarse (Iris, 1934, 10).

De la teoría a la práctica hubo una lejanía evidente, pues para el caso de los metalurgistas potosinos el intento por insertar la práctica deportiva en una normativa, se dejó de lado en las más de las veces, pues cualquier persona podía participar en los equipos sin ninguna restricción, ya que el espacio deportivo fue un área fuera del alcance de la jurisdicción empresarial, además, estuvo presente la práctica del consumo de las usuales bebidas embriagantes en cada uno de los eventos.

Por otro lado, el deporte por excelencia practicado por los metalurgistas, no solo en San Luis Potosí, sino en todos sus espacios deportivos, fue el béisbol. La empresa vio una oportunidad en ello por lo cual planificó una estrategia a través de mecanismos de beneficio con el fin de convertirlo en un área exitosa de consenso encaminada a los fines empresariales.

Estos mecanismos de consenso que arraigaron la identidad metalurgista frente a la empresa, fueron la dotación de uniformes deportivos, la construcción de campos deportivos y la creación de una liga propia de ASARCO.

La organización del béisbol de la ASARCO tuvo cuatro categorías de participación, la primera era interna entre departamentos laborales. La segunda, consideraba juegos entre metalurgistas y la selección estadounidense, los cuales eran difícil de concretarse, esto se manifiesta en las entrevistas realizadas, pues los metalurgistas comentaron que los estadounidenses casi no querían enfrentarse a ellos. En el equipo estadounidense participaban los directivos medios de la empresa. La tercera categoría se distinguió por enfrentamientos entre diversas unidades productivas de ASARCO, y, por último, la cuarta categoría consideraba la participación de los equipos de ASARCO y los del barrio en la Liga Municipal de Béisbol (figura 19).

Figura 22: Equipo de Béisbol ASARCO, Monterrey



Fuente: CONARTE, Fondo. Alberto Flores Varela. Año. Febrero, 1934

En el periódico local *Acción* apareció una carta dirigida al gerente del complejo de la ASARCO, H. F. Hurley en la que en el marco de la tercera categoría se le hacía la petición de enfrentar al equipo de los mineros de Charcas (*Acción*, 1 de abril 1936). Práctica que fue común entre los equipos de las unidades de la empresa y que hasta el día de hoy se siguen realizando en el marco de la Liga Minera.

En la figura 22 al representativo en la práctica del béisbol de ASARCO en Monterrey, esto corresponde a la tercera categoría de la práctica deportiva de la empresa, que se incentivaba entre las diversas unidades productivas.

En la cuarta categoría de organización del deporte, la que se refiere a la relación con otros equipos en la capital potosina, los metalurgistas fueron consolidando una identidad de equipo apegado a la empresa y al barrio.

La práctica deportiva también tuvo la peculiaridad de combinarse con el ámbito religioso y cívico que la ASARCO impulsó. La tradición de *los juegos de las fiestas patrias* se promovió desde la década de 1950. El día 16 de septiembre se daban cita equipos como la Selección de San Luis Potosí y los Tuneros de San Luis, que enfrentaría a las selecciones de Morales conformadas por trabajadores metalurgistas (14 de septiembre 1951, *El Heraldo*).⁵⁰

Respecto a la cuestión monetaria, la empresa canalizaba al sindicato una cantidad anual para llevar a cabo aquellas actividades, acorde a la cláusula establecida en los contratos colectivos. Por ejemplo, el de la Sección 5 de los metalurgistas ubicada en Morales, señala que: “la compañía y el sindicato convienen en las siguientes cantidades anuales y por los siguientes conceptos: \$275, 000.00 (doscientos sesenta y cinco mil pesos) para que el sindicato atienda el desarrollo de los deportes” (Contrato Colectivo, SNTMMRM Sección 5, 1979: 112).

La práctica deportiva fue extensiva a todas las edades de la familia metalúrgica. Tal fue el caso de la creación de la Liga Pequeña de Béisbol en 1964. En ella se congregaron equipos de todos los barrios y empresas potosinas, el punto de reunión fueron las instalaciones deportivas de la ASARCO en el Barrio de Morales (14 de diciembre 1964, *El Heraldo*). Esto representó una decisión fundamental, pues se integró a la infancia al deporte,

⁵⁰ *El Heraldo* en su nota de 14 de septiembre de 1950, resalta los nombres de Cecilio Santana, Juan Guerrero, José Guerrero, Narciso Llamas, Federico Puente, entre otros. En el próximo apartado se explicará cómo los trabajadores metalurgistas fueron creando la red de relaciones entre equipos locales y nacionales.

contribuyó a consolidar la tradición deportiva y se promovió el arraigo del trabajador hacia la empresa.

Figura 23: Equipo ASARCO, Liga Pequeña de Béisbol



Fuente: *El Heraldo*, 3 de enero 1965.

Las instalaciones deportivas tuvieron importantes transiciones que fueron ampliando el territorio de la fracción de Morales, los primeros campos deportivos de nombre Cachorros y Leones, se ubicaban a las faldas de lo que comúnmente se conoció como grasero -lugar donde se tiraban los desechos del proceso metalúrgico-, con el tiempo fueron remplazados por unos nuevos, ya que los residuos del proceso de fundición imposibilitaron se continuara con su utilización.

Con la nacionalización de ASARCO en 1965, las relaciones obrero patronales sufrieron una coyuntura de cambios en su área deportiva, pues se acordó otorgar un espacio nuevo para la práctica del béisbol y fútbol principalmente. Aquel complejo deportivo llevó

por nombre, Mineros, éste se ubicaba a las afueras del primer cuadro del barrio, en el cual se construyeron gradualmente tres canchas para la práctica del béisbol y una para la del fútbol (*El Herald*, 21 de septiembre y 28 de noviembre de 1967; 1 de enero de 1970). Fue hasta 1980 cuando se oficializó la creación de la Liga Minera cuando se terminaron dichas obras. En aquella justa deportiva se aglutinaron importantes equipos de la capital potosina, la cual centralizó su práctica en aquellas canchas de recreación.⁵¹

Al igual que la ASARCO, otras empresas locales también promovieron la actividad deportiva. Para 1940 la capital potosina contó con la presencia de los equipos de la Casa Gómez, Canel's, Recursos Hidráulicos, Bodegas Infante, Almacenes del Ferrocarril, Monte de Piedad, La Moda al Día, Zurdo Deportes, Planta de Recobros, Universidad A, Universidad B, Saucito, Sección 24, Transportes Felipe, Constanzo, El Parral, Taller Segura, Aceites San Luis, Corona del Centro, Gerencia de Recursos Hidráulicos y Vinos y Licores. Estos equipos tenían sus encuentros en el estadio 20 de noviembre, fundado en 1940 a la par de la Liga Municipal de Béisbol (*Anécdotas de San Luis Potosí*, 27 de noviembre, 2019; 7 de abril, 21 de junio, 2020).

La ASARCO y el barrio de Morales en este periodo contaron con cinco equipos, Mineros A, Mineros B, Deportivo Morales A, Deportivo Morales B y el sorprendente club de la Casa de Humo. Éste último fue icónico para la gente del barrio y recibió el patrocinio de la cantina del mismo nombre la cual fundada en 1950 y que en más de una ocasión la ASARCO trató de desaparecer, ya que era considerada un lugar de embriaguez que debilitaba

⁵¹ Del testimonio de Tomás Contreras Blanco (13 de marzo 2017) y la página electrónica de ex trabajadores, *Anécdotas de San Luis Potosí* (27 de noviembre 2019), se recuperan el nombre los campos deportivos del barrio de Morales, como lo fueron, el campo Cachorros y Leones se ubicaban abajo del graserero, que fueron sustituidos posteriormente por los campos Mineros al otro lado del Río Santiago.

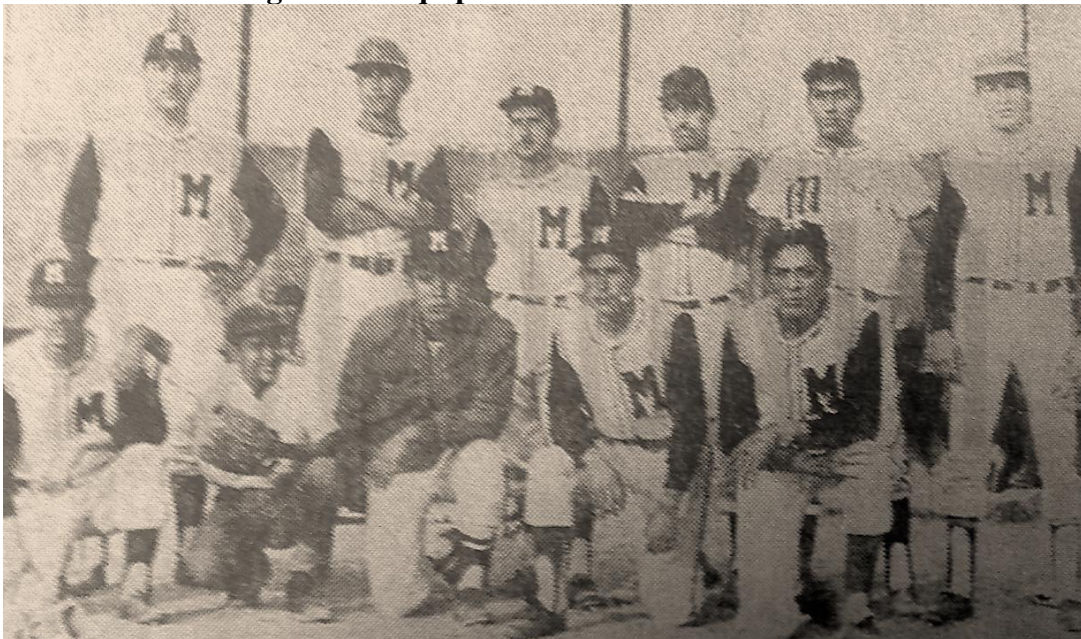
el disciplinamiento emprendido por la empresa (*Anécdotas de San Luis Potosí*, 27 de noviembre 2019; 20 de marzo, 22 de abril, 2020).

Fotografía 24: Selección del barrio de Morales



Fuente: *El Herald*, 13 de enero de 1968

Figura 25: Equipo de béisbol Mineros A

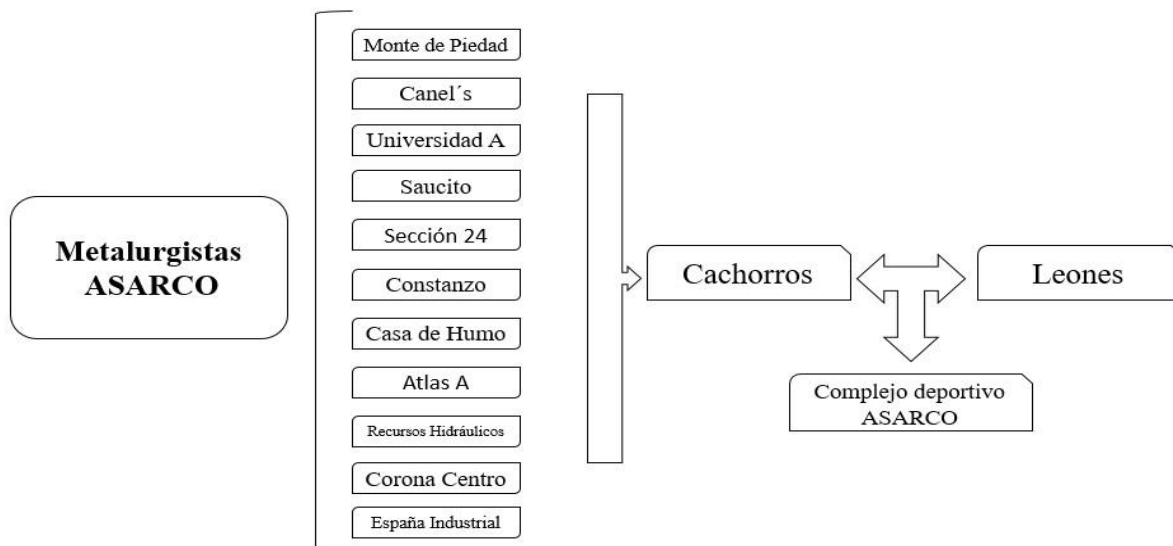


Fuente: *El Herald*, 8 de enero 1966

Dentro de este lapso, hubo familias metalurgistas del barrio de Morales que fueron semilleros de deportistas destacados que llegaron a jugar en equipos y ligas nacionales. Ello conllevó una independencia salarial y en cierta medida el desapego a la disciplina empresarial, pero no se alejaron de la identidad que ellos mismos habían creado como moraleños.

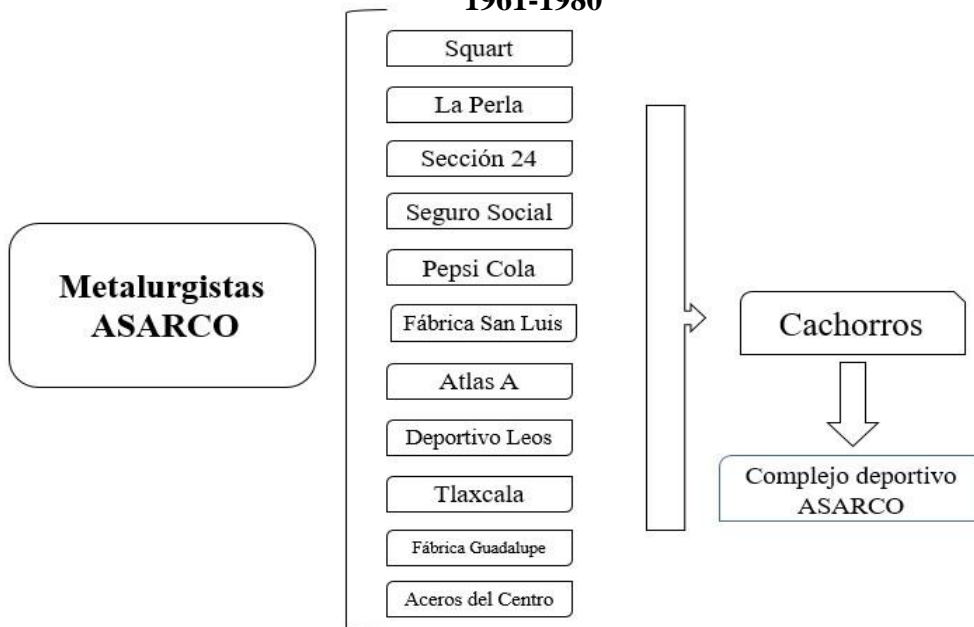
La práctica deportiva generó una red de relaciones entre los trabajadores de las diversas empresas que jugaban tanto béisbol como fútbol. Si bien, intentó mantener en buenas condiciones las relaciones empresa trabajador, las áreas donde se desarrollaban los juegos sirvieron de espacios para la discusión de ideas entre trabajadores, para expresar su descontento e incluso para generar ideas y demandas que se pudieran plasmar posteriormente en los contratos colectivos. Para el cumplimiento de las demandas laborales exigidas por los metalurgistas, fue relevante la influencia de otros gremios de trabajadores, pues aquel contacto que se mantenía por medio de la práctica deportiva fue de vital importancia para la trasmisión de ideas en pro del cuidado del trabajador.

Diagrama 4: Equipos de relación de la práctica beisbolista de los metalurgistas de 1940-1980



Fuente: Elaboración propia con base en *El Heraldo* y *Anécdotas de San Luis Potosí*, 1942 a 1980
 En este diagrama aparecen solamente los equipos recurrentes en el rol de juegos que se reportan en la Liga Municipal de Béisbol desde 1942 a 1980

Diagrama 5: Equipos de relación de la práctica futbolística de los metalurgistas de 1961-1980



Fuente: Elaboración propia con base en *El Heraldo*, 1961 a 1980
 La práctica futbolística según los diarios locales cobró popularidad a principios de la década de 1960, ya que, aunado al deporte, se instituyó el primer cuerpo de árbitros que se encargó de dar servicio a la Liga Municipal de fútbol, la cual se ejerció en diversos espacios deportivos como los de La España Industrial, Las Águilas, Deportivo Ferrocarrilero, Cachorros y complejo deportivo de la ASARCO.

Por otro lado, la práctica deportiva del béisbol, fue piedra angular en la formación de trabajadores saludables y adiestrados al espacio industrial. Asimismo, ha llegado a formar parte de la identidad metalurgista moraleña, incluso la población se expresa con las siguientes palabras:

Para todos esos grandes beisbolistas que aún viven y los que ya duermen el sueño eterno, que una vez o más pisaron esos terrenos de juego, reciban todas las bendiciones que Dios, el espíritu santo, nuestro Jesús y nuestra virgencita de Dolores les otorguen en su vida cotidiana como en la eternidad (Anécdotas de San Luis Potosí, 27 noviembre 2019).

Lo anterior muestra la conclusión de la formación de la identidad moraleña, que se arraigó por medio de diversas prácticas y que los testimonios son reflejo de ese apego al lugar físico y al grupo de trabajadores y deportivos a los cuales se han apegado.

Conclusión capitular

A lo largo de este capítulo se analizó el cambio sobresaliente de la política paternalista de ASARCO, que estuvo marcada por diversos factores, como la consumación del sindicato nacional, el reclamo por mejores condiciones laborales, entre las que se encontraban el reconocimiento de las enfermedades profesionales y la responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo. Asimismo, uno de los elementos más importantes para la consolidación de la figura benévola de la ASARCO en su segunda etapa, en la cual fue crucial para la medicación con el trabajador, la figura de Juan Almazán, párroco de la localidad.

En la tercera categoría deportiva del béisbol de la política paternalista de ASARCO, se consolidó la figura benévola empresarial, pero, el nacimiento de las diversas políticas sociales, económicas y políticas de México en la posrevolución, posibilitó la anexión de áreas paternalistas fundamentales para la sociabilidad del trabajador como lo fueron las

festividades, educación femenina, laboral y superior, además, la práctica deportiva, que se convirtió en pieza angular para el desarrollo del trabajador, pero asimismo, como espacio de expresión y organización gremial.

Finalmente, aquellos ámbitos que se fortalecieron con la tercera etapa deportiva beisbolista de ASARCO, no fueron del todo exitosos, pues no pudieron evitar las expresiones de descontento de los metalurgistas las cuales se manifestaron en movilizaciones que contemplaron formas diversas de resistencia y de negociación laboral con el objetivo de obtener más beneficios laborales.

CONCLUSIONES FINALES

La política paternalista de la ASARCO se caracterizó por encausarse hacia el consenso. No fue un paternalismo reactivo de sumisión y control total por parte de la empresa, más bien, hubo oportunidad para la negociación y el acuerdo. Si bien la empresa aprovechó ciertas áreas de oportunidad para mantener la armonía dentro y fuera del espacio de trabajo, los metalurgistas y sus familias, por su parte, pudieron socializar de forma autónoma en el espacio cercano al complejo metalúrgico.

La ASARCO modificó su planificación administrativa como consecuencia de su crecimiento económico posterior a la Revolución, consecuentemente también cambió su política paternalista la cual fortaleció y expandió hacia todas sus unidades metalúrgicas. En sus inicios, dicha política no fue empleada decididamente por la empresa pues prefirió sacar provecho de las pocas garantías constitucionales vigentes para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y de la precaria formación de un grupo sindical gremial que contribuyera a la defensa de los derechos y sirviera de contrapeso a las decisiones del patrón. En este sentido, el crecimiento económico de ASARCO se dio en un primer momento a costa del bienestar del trabajador y de sus familias.

En esta reconstrucción empírica de las acciones paternalistas realizadas por la empresa, se puede observar que la ASARCO construyó a largo plazo una figura benévola por medio de la aportación en las áreas analizadas. Esa imagen de empresa buena no solo se identificó en la localidad cercana, sino, en la capital potosina, lo que conllevó a formar un arraigo a la empresa por parte del trabajador, sus familias y una parte de la población, lo que derivó en parte de la estabilidad económica empresarial de la ASARCO en todo el siglo XX.

Por otro lado, es en la segunda etapa del paternalismo cuando la figura sindical tomó preponderancia. El análisis de las fuentes primarias nos arrojan datos que indican que el segundo momento del paternalismo de la ASARCO, se presentó una modificación importante en las relaciones entre la empresa y el trabajador. Es en esta etapa en la que el paternalismo de ASARCO tuvo su mayor esplendor, y también fue el periodo en el que el gremio metalurgista ejerció mayor fuerza de reclamo, pues se obtuvo la mayor parte de los derechos laborales que mejoraron la vida del trabajador. La empresa tuvo que mejorar las condiciones de vida del trabajador con el fin de mantener e incluso buscar la producción, a la par que buscó mejorar su imagen como una empresa benévola con el trabajador y con la población en general.

A partir de la reconstrucción histórica realizada han sido tres las variables de análisis que le dan peculiaridad a este estudio. La primera es el cambio en la política paternalista en la ASARCO hacia 1920. La figura del patrón como padre fue desplazada al retirarse la familia Guggenheim de la dirección de sus unidades productivas y en su lugar colocó empleados asalariados. Dicho cambio en la dirección fue coincidente con la llegada de la ASARCO a Morales y su efecto en el largo plazo resultó en el fortalecimiento de la identidad de los metalurgistas y de un incremento en su apego a la localidad moraleña. Asimismo, se dio un reforzamiento de la lealtad de los trabajadores hacia la empresa resultado de las obras de beneficio realizadas por la empresa, algunas de ellas acordadas por consenso con los trabajadores.

La segunda variable el manejo de las enfermedades profesionales y los accidentes laborales como eje conductor para el reclamo de mejores condiciones de vida y como elemento articulador para la formación de grupos de metalurgistas bien estructurados y capacitados políticamente para mediar con la empresa en busca de beneficios.

La tercera variable se encuentra en la figura del sacerdote Juan Almazán, quien tuvo un papel como padre moral de la localidad metalurgista. Almazán fue mediador entre la empresa y los trabajadores gracias a su liderazgo espiritual que al poco tiempo lo posicionó como una autoridad indiscutible del barrio.

Por otro lado, el paternalismo de consenso que encontramos en las relaciones entre ASARCO y los trabajadores fue aprovechado por ambas partes. La empresa robusteció su figura benévola amparado en él al dotar al trabajador de ciertos beneficios (de manera más rápida en la segunda etapa), aunque ellos fueran ciertamente derechos laborales establecidos en la ley. Los trabajadores por su parte, utilizaba esa capacidad de negociación para mejorar sus condiciones en los ámbitos que más le podían interesar.

Debe entenderse que el paternalismo del consenso de la ASARCO fue evolutivo, pues las tres fases de análisis nos permiten observar como la empresa se fue adaptando a los momentos coyunturales tanto económicos, los sociales y los laborales, pues las movilizaciones de trabajadores, los cambios y expansiones empresariales, fueron motivo para que la empresa planificara nuevas estrategias para la reconfiguración de su imagen frente al trabajador.

Si bien, hubo momentos de inflexión entre la empresa y el trabajador, como las movilizaciones de larga y media duración, la ASARCO supo reconfigurar su imagen, pues se centró en elementos claves que la fortalecieron como una empresa benévola frente al trabajador y a la población en general.

Asimismo, ese paternalismo se caracterizó por su flexibilidad geográfica, pues no se conformó un espacio cerrado de exclusión social para controlar al trabajador, sino que en primera instancia el barrio se formó de una forma anárquica, donde los diversos tipos de construcción se conjugaron. Además, algunos espacios de recreación metalurgista se

establecieron fuera del barrio, como fue la cooperativa de consumo sindical, el edificio sindical y el Club Metalurgista.

En esta misma vertiente de flexibilidad geográfica, las fuentes indican que no toda la población de Morales laboraba dentro del espacio industrial, pero la ASARCO, siendo consciente de esto, expandió su política paternalista y la implementó de otra forma, pues recurrió a la figura de Juan Almazán para la intermediación en diversos asuntos, así como para otorgar beneficios a la población en general buscando con ello hacer a los moraleños partícipes de la identidad local y promoviendo la lealtad hacia la empresa.

Esta flexibilidad geográfica debe entenderse también como una estrategia empresarial de deslocalización de los trabajadores, pues como se mostró que al comprar terrenos y viviendas fuera del barrio cercano la empresa logró reducir la fuerza de presión de los trabajadores y con ello se pudo llegar a arreglos más rápidos posteriores a la década de 1950.

Respecto a los ámbitos paternalistas como se pudo ver, sobresalen algunos de ellos. Uno de los más peculiares fue el relativo a la vivienda que evolucionó de un financiamiento para el arrendamiento al financiamiento para la adquisición de casa o terreno, prestación que posteriormente se plasmó como derecho de los trabajadores dentro de los contratos colectivos. No obstante, la ASARCO aprovechó su estrategia financiera inicial para engrandecer la imagen de su benevolencia. Por otro lado, el ámbito del deporte y sus espacios de desarrollo fueron de interés para los trabajadores, pues por excelencia eran los lugares para la expresión de ideas sobre la organización laboral y en donde se dio en cierta medida parte de la consolidación de la identidad metalurgista.

Por otro lado, la imagen de la ASARCO como empresa benévola con la ciudad se fue arraigando con el correr de los años. Al ser una de las empresas con mayor poder económico en la entidad, los gobiernos locales le pedían ayuda para el cuidado de áreas públicas, de

salud y de recreación. Pero el apoyo de mayor relevancia hasta hoy en día fue el brindado a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, en específico en la formación de las carreras profesionales orientadas al desarrollo industrial del país, de las cuales se beneficiaron la universidad y la empresa, pues con el tiempo los egresados fueron contratados para laboral directamente en las instalaciones industriales de la ASARCO.

Las relaciones entre empresas y trabajadores experimentaron coyunturas en las que tuvieron modificaciones importantes. Como se mostró, fue posible identificar los cambios en las relaciones a partir de 1966; factores como la nacionalización de la industria minera metalúrgica, el cambio de dirección empresarial y el cacicazgo del líder sindical, provocaron la desaparición gradual de la política paternalista de la ASARCO, la cual implementó por treinta años. Este cambio tuvo una relación directa con el debilitamiento del sindicato, el cual se alineó decididamente con los fines del Estado y el corporativismo, pues la corrupción y la colocación de líderes a convención fue un común denominador en el gremio minero metalúrgico. Además, el Estado mexicano se introdujo en los ámbitos de la salud pública y la dotación de vivienda propia, los cuales la ASARCO se había encargado de financiar durante la segunda fase de su política paternalista en la cual buscó impulsar en mayor medida su imagen benévola.

Esa política paternalista de la segunda etapa tiene similitudes en su aplicación en otras unidades metalúrgicas de la ASARCO en el norte de México pues implementaron de forma simultánea estrategias en ámbitos como la promoción de la salud y la seguridad laboral, la práctica del deporte, las festividades cívicas y religiosas y la centralidad de la mujer como artífice medular de la regulación y cuidado de la familia y el hogar.

Es importante subrayar que el paternalismo de la ASARCO en San Luis Potosí estuvo marcado por eventos políticos y económicos, nacionales y locales, que posibilitaron el

mejoramiento de la calidad de vida de su personal metalurgista, ya fuera por logros laborales establecidos en las leyes generales, por movimientos de resistencia, por la capacidad de consenso y negociación desarrollada por los trabajadores, así como por la capacidad de la empresa para consolidar una figura paternalista mediante el otorgamiento de beneficios, los cuales llegaron incluso a futuras generaciones.

Ese paternalismo se distinguió por la negociación entre la empresa y el trabajador y la flexibilidad de la empresa ante las actividades de sociabilidad de los trabajadores realizadas extramuros. Esa política paternalista supo utilizar las tradiciones cívicas, deportivas y religiosas para con ello consolidar una cultura metalurgista que tiene arraigo en las tradiciones de la localidad, y que como se pudo mostrar, se ha transmitido de generación en generación. En esa cultura, el papel de la empresa sigue sobresaliendo como actor fundamental del desarrollo del barrio metalurgista.

FUENTES

Archivos

- Archivo General de la Nación (AGN)
Fondo Presidente “Adolfo López Mateos”
- Archivo Histórico del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, Sección 5 (AHSITMMSRM).
- Archivo Histórico de San Luis Potosí (AHSLP)
Registro Público de la Propiedad y el Comercio
Fondo Ayuntamiento
- Archivo Histórico Ramón Alcorta (AHRA)
Informes de gobierno 1917
- Archivo Histórico de la Casa Jurídica de San Luis Potosí (AHCJSLP)
Fondo Amparos
- Archivo del Episcopado Potosino (AEP)
- Archivo de la Parroquia de Morales, San Luis Potosí (APMSLP)
- Archivo Histórico Juan Agustín Espinoza SJ (AHJAE)
American Smelting and Refining Company

Hemerografía

- *Acción*
- *El Herald*
- *El Herald de Chihuahua*
- *El Porvenir*
- *El Sol de San Luis Potosí* □ *Iris*, 1934

Contratos colectivos

- Sección 5 de SITMMMRM
 - 1934
 - 1936
 - 1971
 - 1979
- Reglamentos del interior
 - 1965
 - 1975

Fuentes orales

- Antonia Cerda Martínez
- Florencio Pérez Jesús Rodríguez Jasso
- Luis Aguilar Soriano
- Mercedes Méndez Zamora
- Pedro Leiva
- Tomás Contreras Blanco
- Vicente Guerrero

□

Fuentes orales recuperas de libro

- José I. Hernández
- Nemorio García Velázquez Fotográficas
- Escuela Artículo 123, Industrial Minera México
- CONARTE, Fototeca Nuevo León
- Agustín Zapata
- Gerardo de Jesús Rodríguez Contreras

Electrónicas

- Nueva Rosita y sus colonias <https://www.facebook.com/groups/137428783532443>
- Anécdotas de San Luis Potosí <https://www.facebook.com/AnecdotasSLP>
- Imágenes Históricas de San Luis Potosí, Región Altiplano <https://www.facebook.com/groups/744872449020762>
- Documentos INEGI <https://www.inegi.org.mx/app/publicaciones>
- Family Search
<https://www.familysearch.org/search/collection/1307314?collectionNameFilter=true>
- Diccionario médico <https://www.cun.es/>
- Biblioteca Nacional de Medicina <https://medlineplus.gov/spanish/>

Bibliografía

- Adasme, Hernán. (2016). De la sujeción paternalista a la tutela institucional. La práctica y el espectáculo del boxeo en el mineral El Teniente 1915-1944, en Orden Fabril. paternalismo industrial en la minería chilena 1900-1950, Enzo Videla, Hernán Venegas y Milton Godoy, América Movimiento, Valparaiso, Chile. Pp. 191-217
- Aguilera, Julio (2016). Minería y bienestar social en Chile, 1916-1940. En Orden fabril paternalismo industrial en la minería chilena 1900-1950, Videla Enzo, Venegas Hernán, Godoy Milton, edt, Valparaiso, Chile. 219-252.
- Alanís, Fernando (s.f). Historia de oro. El pasado y presente de Grupo Industrial Minera México, S.A. de C.V. 1890-1990. Manuscrito inédito ed. México: Colegio de México.
- Aparicio, Luis, (invierno 1989), La gestión empresarial en Latinoamérica y su impacto en las relaciones laborales, en Relaciones industriales, Vol. 44, n. 1. Pp. 124-148.
- Artaza, Pablo (2016). El reverso del bienestar. La creación del departamento de bienestar social y el reforzamiento del control social en el Norte Grande a principios de los años veinte, en Estudios Atacameños. Arqueología y Antropología Surandinas, N° 52, 49-68.
- Aréchiga, Ernesto (enero-junio 2007). Educación, propaganda o dictadura sanitaria. Estrategias discursivas de higiene y salubridad públicas en el México posrevolucionario, 1917-1945, en Estudios de Historia moderna y contemporánea de México, n° 33, México, pp. 57-88
- Ballina, Francisco, (2006), Diferencias en la administración premoderna, moderna y posmoderna: propuestas para un debate en Latinoamérica, en Revista latinoamericana de economía, Vol. 37, n. 144, enero-marzo. Pp. 221-233.
- Barragán, Rossana & Papastefanaki, Leda (2020). Women and Gender in the Mines: Challenging masculinity through history: An introduction, en Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis, N°65, pp. 191-230.
- Barry, Carr (1991). El movimiento obrero y la política en México, 1910-1929, México, Era S.A. de C.V.
- Besserer, Federico, Novelo, Victoria y Sariego, Juan Luis (1983). El sindicalismo minero en México,

1900-1952, México, Era S.A.

- Bizberg, Ilán (1980). Estado y sindicalismo en México, México, Colegio de México.
- (1983). Perspectivas de la oposición sindical en México, Foro Internacional; Vol. XXIII, No 92, Año 1983, El Colegio de México.
- Bonnassiolle Cortés, Marcelo. (2012). La práctica futbolística como instrumento de sociabilidad y politización en el movimiento obrero chileno, 1900-1930, en *Convergencia Histórica*.
- Blenddyn Penny (2013). Where welfare holds the key to prosperity"? Industrial paternalism and industrial relations in the EBBW Vale Industry, 1944-1962, en *North American Journal of Welsh Studies*, Vol. 8, pp. 66-83.
- Bretón, Mauricio (1992). Conflictos obreros en la industria minera durante la crisis de 1929 a 1933. Los casos de en los estados de Chihuahua y Coahuila, Tesis de licenciatura Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa.
- Calvillo, Tomás (2010). La fundición de Morales. Una inversión extranjera norteamericana durante los gobiernos de la Revolución en San Luis Potosí.. San Luis Potosí. El Colegio de San Luis. LIX Legislatura de San Luis Potosí..
- Calderón, Manuel (2006). Una Historia de Industrial Minera México 1879-2000. Ciudad de México, Grupo México.
- Camacho, Anagricel (2016), El trabajo mata: los mineros-metalúrgicos y sus enfermedades en el Primer Congreso Nacional de Higiene y Medicina del Trabajo, México, 1937 en Trashumante, Revista de Historia Social, n°7, pp. 152-171.
- (2019). Enfermedades profesionales. El impacto de las políticas públicas de salud en obreros, médicos y empresarios en la industria minera, México (1934-1942). Facultad de filosofía y letras, instituto de investigaciones históricas, UNAM, México. Pp. 211.
- Carregha, Luz, Garay, Begoña & Narváez Jesús (2015). Camino de hierro al puerto. Estaciones del ferrocarril Central Mexicano en el Estado de San Luis Potosí. México, El Colegio de San Luis, A.C.
- Carrillo, Ana María (2005), Salud pública y poder en México durante el cardenismo, 1934-1940, en *Dynamys, acta Hispanoamericana de medicina e historia*, vol. 25, México. Pp. 145-178.
- Cimoli, Mario y Dosi Giovanni (1994). De los paradigmas tecnológicos a los sistemas nacionales de producción e innovación, en *Comercio Exterior*
- Cornado Guel, Luis Edgardo (2014). La alameda potosina ante la llegada del ferrocarril. Espacio, poder e institucionalización de la ciudadanía moderna en San Luis Potosí, 1878-1890. México, El Colegio de San Luis, A.C
- Córdoba, Jacobo y Seul López, Oscar, (2016). De los turnos a los innings. Béisbol en la Fundición de Ávalos, Chihuahua, en *Sociedades Mineras en América Latina, homenaje a Juan Luis Sariago*, Tomo II, Abel Rodríguez, compilador y editor. Secretaria de Cultura, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 75-89.
- Chandler, Alfred D. (1987). *La mano visible. La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*. Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social Pp. 517-654.
- Chapa, José (2017). Poder y colonias industriales, en *Las colonias industriales y el inicio de la relación salarial en Jalisco*, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, Jalisco, México, pp. 84- 1014
- Delgado, Enrique, Gómez, Tomás, y Gómez, Alejandro. (s/a). Historia de la Facultad de Ciencias Químicas, manuscrito inédito.
- Fell, James (2001). Robert S. Towne y la Compañía Metalúrgica Mexicana: Un estudio de caso en empresa internacional. *Vetas*, III (7), pp. 95- 111.
- Frey, Jean-Pierre. 1986. La ville industrielle et ses urbanités, la distinction ouvriers/employés, Le

- Creusot 1870-1930, LiègeBruxelles, Pierre Mardaga éditeur, 1986.
- Guerrero, Víctor (2018). La Asociación de productores de salitre y el funcionalismo de su departamento de bienestar social. Tarapacá y Antofagasta, 1921-1930, en *Diálogo Andino*, n° 5, 2018, pp. 43-53
- Gramsci, Antonio (1973). Consejo de fábrica y estado de la clase obrera, México, Roca S.A.
- Ganter, Rodrigo y Brito Alejandra. (2017). Cartografías de lo cotidiano: usos, relatos y disposiciones del espacio en el contexto de la industria minera y textil el Gran Concepción (1940-1973)", en *Revista Austral de Ciencias Sociales*, n° 33, julio-diciembre, pp. 37-57.
- Gràcia Dorel, (2003) La Qüestió de les colònies industrials: un fenomen discutit de la història industrial de la Catalunya dels segles XIX & XX, en *Butlletí de la Societat catalana d'Estudis Històrics*, pp. 97-112
- Gaudemar, Jean Paul. (1982). El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica, 1982, Trotta, París.
- (1991). Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista del trabajo", in CASTEL, Robert *et al.*, *Espacios de poder*, Madrid, Ediciones de la Piqueta.
- Galván, Ignacio (2009). Una aproximación a la génesis del espacio del trabajo de la minería Leonesa: La importancia de las estrategias paternalistas, en *contribuciones a las ciencias sociales*, diciembre, 2-12.
- Gámez, Moisés (1997). Unidad de clase y estrategias de resistencia. Los trabajadores en San Luis Potosí, 1890-1917, México, Gobierno del Estado de San Luis Potosí, Instituto de Cultura de San Luis Potosí, Ponciano Arriaga.
- (2001). De negro brillante a blanco plateado. La empresa minera mexicana a finales del siglo XIX. México: El Colegio de San Luis.
- (2004). La Minería y la metalurgia en el centro y norte mexicanos: La Compañía Metalúrgica Mexicana. En: *Fundición y minería en el centro y norte de México durante el porfiriato*. México: Colegio de la Frontera Norte, Plaza y Valdés, pp. 13-59.
- (2013). Electrificación, holding y sistemas interconectados. La industria eléctrica en San Luis Potosí, 1910-1960, en *Electricidad: recursos estratégicos y actividades productivas. Procesos de electrificación en el norte de México, siglos XIX-XX*, coord. Moisés Gámez. México, El Colegio de San Luis A.C., pp. 251-309
- (2014). Cohesión, movilizaciones y tecnicidad. Trabajadores en la minería y la metalurgia potosina, 1880-1926, México, El Colegio de San Luis A.C.
- Gisnamo, Yanina y Schwerdtm Fabio (diciembre 2012). Principios de la administración científica y su impacto en el ámbito laboral, en *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de la Plata: Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales*. La Plata, Argentina.
- Godoy, Milton (2016). paternalismo industrial y disciplinamiento cultural en el mundo festivo de las ciudades carboníferas chilenas: Lota, 1920-1950, en *Atenea*, n° 14, II semana, pp. 31-48
- Gómez Serrano, Jesús (1982). *Aguascalientes Imperio de los Guggenheim*. 1 ed. México.: Fondo de Cultura Económica.
- Hannah, Leslie. (1996). La evolución de las grandes empresas en el siglo XX: un análisis comparativo, *Revista de Historia Industrial*, n°10, p. 93-125.
- Herrera, Rodrigo, Matus, Daniel, Ambrosetti Daniela & Cvitanic, Boris (2019). Memoria colectiva y paternalismo industrial. El caso de la población obrera sociedad explotadora de tierra de fuego, puntas arenas, chile", en *Magallania, Chile*, Vol. 47, n° 2, 21-38.
- Hoffman, Arnold (1954) *Towne Mine Corporation a short history*. Manuscrito inédito

- Jurado, Juan Carlos, (enero-junio 2018), Autoridad. Derivaciones conceptuales en las teorías de la administración, en Cuadernos de administración, Bogotá, Colombia, Vol. 31, n. 56. Pp. 81-104
- Jurado, Juan Carlos y García Rodrigo (enero-marzo 2021). Del empresario fundador al directivo asalariado: el surgimiento del administrador en Occidente, en INNOVAR, Vol. 31, n. 79, pp. 33-46
- Kim, Linsu, “La dinámica del aprendizaje tecnológico en la industrialización”, 2001, pp. 1-17
- Lemiez, Griselda (2018). paternalismo industrial y disciplina fabril. El caso de la industria del cemento en la ciudad argentina de Olavarría 1940-1970, en Cuadernos de relaciones laborales, 36 (1), pp. 147-165.
- Lamanthe, Annie (2009). paternalismo en Francia: permanencia, dinámicas y actualidad, Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, Nuevo León, México. Vol. 11, N. 28, enero-junio, 2009, pp. 82-101.,
- López, Santiago y Valdalisio, José Ma. (2003). Empresas, emprendedores y monopolistas en las rupturas industriales de dos fines de siglo. Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas (17), pp. 17-44
- McDowell, M (2014). Social, physical exercise?": Football, industrial paternalism, and professionalism in west Dunbartonshire, Scotland, c. 1870-1900, Labor History, vol. 55, no. 5, pp. 547-562.
- Marcosson, Isacc (1949). Metal Magic. The story of the American Smelting and Refining Company. United States of America, H. Wolff Book Manufacturing.
- Montemayor, Alma (2012). Ávalos. Ayer, hoy y siempre. Chihuahua, Chihuahua, Gobierno del estado de Chihuahua.
- Montes de Oca, Genaro (1921). La Fundición de San Luis Potosí, S.L.P., Saltillo, Coahuila: Boletín Minero
(1926). La Fundición de San Luis Potosí de la Cía. Minera de Asarco, S.A., México: Boletín Minero
- Morado, César (1991). Minería e industria pesada. Capitalismo regional y mercado norteamericano, 1885-1910, en Cuadernos del Archivo General del Estado de Nuevo León, N. 62, pp. 1-138.
- Muñiz, Jorge. (2009). Sidra y antialcoholismo patronal en la mina de Lieres (Austria) durante el siglo XX”, en Ayer, n° 73, Historia reciente de la Argentina, 195-213.
- Navarro, César (2005). La American Smelting y la minería duranguense, en La nostalgia y la modernidad. Empresarios y empresas regionales de México, siglos XIX y XX. Coord. María Guadalupe Rodríguez, Instituto de Investigaciones Históricas de la Universidad Juárez del Estado de Durango, México, 2005, pp. 211-234.
- Palacios, Lyliá. (2008). Hegemonía empresarial y cultura obrera en Monterrey (1872-1929), en Miguel Orduña y Alejandro de la Torre (coord.), Cultura política de los trabajadores. Siglos XIX y XX, México DF, UNAM, pp. 199-222
(2010). “Paternalismo y control: pasado y presente en la cultura laboral en Monterrey”, en cuando México enfrenta la globalización. Permanencias y cambios en el Área Metropolitana de Monterrey, Universidad Autónoma de Nuevo León, en coedición con El Colegio de la Frontera Norte, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, la Universidad de Monterrey, la Normal Miguel F. Martínez y el Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos, México, 321-344.
(2020). Las revistas internas corporativas en Monterrey en el siglo XX. paternalismo y patrimonio industrial, en Y se detuvieron las máquinas. Lenguajes, reconversión y espacios

- simbólicos del patrimonio industrial, editores, Moisés Gámez, Francisco Alberto Núñez, Tapia (México, El Colegio de San Luis, A.C.). Pp. 141-194.
- Porro, Nicola. (1997). El asociacionismo deportivo como modelo organizativo. *Movimientos, sistema y cambio*, en *Apunts, educación física y deportes* (49), 20-30.
- Pérez, Monfort Ricardo (2010). Cien años de prevención y promoción de la salud pública en México, 1910-2010, Gobierno Federal, en conmemoración del Bicentenario del inicio de la independencia Nacional y del Centenario del inicio de la Revolución Mexicana, España, Brizzolis, S.A., Pp. 248
- Pérez, Miguel, Martínez Ángel y García José, (2019). Female workers in the Spanish Mines, 1860-1936, en *Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis*. Pp. 1-39.
- Picón, Michel (1985). Un patronat paternel”, en *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol 57-58, jun, pp. 95-102
- Porro, Nicola. (1997). El asociacionismo deportivo como modelo organizativo. *Movimientos, sistema y cambio*, en *Apunts, educación física y deportes* (49), 20-30.
- Papastefanaki, Leda, (2019). Family, gender, and Labour in the Greek Mines, 1860-1940, en *Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis*, pp. 1-22.
- Potthast, Bárbara. (2010). Madres, obreras, amantes...Protagonismo femenino en la historia de América Latina, Iberoamericana-Vervuert Bonilla Artigas, México, en “De las colonias republicanas: las consecuencias de la modernización económica y política del siglo XIX”. Pp. 159-215.
- Preprint, Mora. (2019), “Mujeres y niñas entre hilos: condiciones de trabajo en la industria textil a principios del siglo XX. Una experiencia de clase generizada”, n° 26. pp. 1-29
- Ramírez Sánchez, Miguel Ángel (julio-diciembre 2011). Los sindicatos blancos de Monterrey (1931-2009) *Frontera Norte*, vol. 23, núm. 46. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. Tijuana, México. 177-210.
- Quintero, Cirila. (2000), “Flexibilidad y sindicalismo. Reflexiones para su entendimiento”, en *Región y sociedad* vol.12 no.19. pp. 135-159.
- Rodríguez, Gerardo (2018). *La American Smelting and Refining Company (ASARCO) en la capital de San Luis Potosí, 1924-1961*. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- (2019). La instalación de una empresa metalúrgica en San Luis Potosí, 1923-1935, en *Humanitas*, Universidad Autónoma de Nuevo León, Anuario del Centro de Estudios Humanísticos, año 46, vol. IV, N. 46, pp. 9-33
- Salgado, Fabió (2016). A espetacularizacao do lazer em Volta Redonda: os investimentos esportivos, en *Revisitando o territorio fluminense*, edit. José Marafón y Miguel Riberio, pp. 305-325.
- Sagasti, Francisco (1981). Perspectivas sobre el cambio técnico al nivel de la empresa, en *El factor tecnológico en la teoría del desarrollo económico*, Colegio de México, 1981, pp. 115-150
- Sariego, Juan Luis (1988). *Enclaves y minerales en el norte de México, historia social de los mineros de Cananea y Nueva Rosita 1900-1970*. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores de Antropología Social.
- Sierra Álvarez, José (1984). De las utopías socialistas a las utopías patronales: para una genealogía de las disciplinas industriales paternalistas en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, No. 26 (Apr. - jun), pp. 29-44
- 1990, El paternalismo industrial: entre las disciplinas industriales y políticas sociales, en *El obrero soñado: Ensayo sobre el paternalismo industrial*, Asturias, 1860-1917, España, Siglo XXI, 1990, pp. 1-57
- Simonassi, Silvia (2007). Conflictividad laboral y políticas disciplinarias en la industria metalúrgica de la ciudad del Rosario 1973-1976, en *Anuario IEHS*

- Snodgrass, Michael (2008). Trabajo, género y paternalismo en la Cervecería Cuauhtémoc, en Deferencia y paternalismo en Monterrey, trabajadores, paternalismo y revolución en México 1890-1950, México, Fondo editorial Nuevo León.
- Taylor, Frederick Winslow, (1961). Principios de la administración científica. México, Herrero hermanos, S.A., México.
- Tielve, Natalia (2018). Company Towns: arquitectura y paternalismo. De la Compagnie Royale Asturienne des Mines a Cristalería Española, en *Estoa* N°12 / Vol. 7 / enero–junio, España, 123-135
- Toledo, Saúl (2021). El camino obrero. Historia del sindicalismo mexicano, 1907-2017, México, Fondo de Cultura Económica.
- Torres Guillén, Jaime (mayo-agosto 2011). La resistencia política en México: sindicalismo, movimientos sociales y convergencia *Espiral*, vol. XVIII, núm. 51, Universidad de Guadalajara, México. Pp. 201-233
- Uthoff, Luz Maria (1983). La American Smelting and Refining Co. (ASARCO) en México, 1890-1930. Tesis de licenciatura ed. México: Universidad Autónoma de México.
- Valdaliso, Jesús Ma. (2007). Historia económica de la empresa, *Crítica*. Pp. 127-219.
- Vázquez Esquivel, Meynardo. (1987). Movimiento obrero en ASARCO, Gobierno del Estado de Nuevo León; Secretaria de administración; Archivo general del Estado, Monterrey, Nuevo León, Cuadernos del archivo, n°9. P. 5-57
- Vergara, Ángela, (2013). paternalismo industrial, empresa extranjera y compañías mineras en América Latina: un esfuerzo de historia laboral y transnacional, en *Avances del Censos*, Año X, N° 10, pp. 113-128
- Venegas, Hernán & Diego Morales (2015). El despliegue del paternalismo industrial en la compañía minera de Lota e industrial de Chile, 1920-1940, en *Historia Critica*, N° 18, oct-dic-2015, pp. 117-136.
- (2015). Políticas de bienestar y control social en la minería del carbón. Las experiencias de lota y coronel en el siglo XX, en *Atenea* 511, pp. 221-245.
- (2017). Un caso de paternalismo industrial en Tomé: Familia, espacio urbano y sociabilidad de los obreros textiles 1920-1940, en *Historia*, n° 50, vol. 1, enero-junio, pp. 273-302,
- (2019). Alternativas del trabajo en una industria monopólica: el caso de la cementera El Melón, Chile (1930.1950), en *América Latina en la Historia Económica*, vol. 26, núm. 1, 2019. Instituto de Investigaciones, Dr. José Luis Mora
- (2019). Gestión paternalista y tecnología, una elección compleja. La Compañía carbonífera e industrial de Lota, 1920-1940, *Dialogo Andino*, N°58, Pp. 89-100.
- Wray, David. (1996). paternalism and its discontents: Acasa study, en *Work, Employment y society*, Vol. 10, n°4, pp. 701-715.
- (2001). Industrial Paternalism: A cultural hurdle to Industrial Regeneration, en *Northern Economic Review*.