

---

# Mecanismos de resistencia en Real del Monte y Pachuca 1872-1874

Eduardo Flores Clair

Los estudios sobre la clase obrera como sujeto histórico han tomado un gran auge en los últimos años. El interés por conocer las características, medios, modos de vida y acciones de los trabajadores ha generado la producción de un gran número de estudios globales y particulares sobre la clase obrera mexicana. Cabe subrayar que las diversas investigaciones han aportado valiosas contribuciones para el desarrollo de la historia económica y social de México.

En las dos últimas décadas, el debate sobre la formación de la clase obrera ha prevalecido en los círculos académicos, se le ha abordado desde diversas concepciones teórico-metodológicas. Algunos de los estudios ofrecen nuevos aires a las interpretaciones que se han dado hasta hoy y se observa la existencia de un fuerte impulso hacia la reorientación de sus líneas temáticas y metodológicas; los anticuados han quedado relegados por los nuevos aportes. Sin embargo, tal vez no hemos sabido resolver problemas planteados de tiempo atrás y sobre todo hay ausencias temáticas significativas que todavía están en espera de ser cubiertas.

Hoy es un lugar común que el proceso de formación de la clase obrera en México se origina durante el siglo XIX. Algunos estudiosos dicen que los brotes de industrialización del país en las dos últimas décadas del siglo

pasado se encargaron de bautizar a este sector social. Aunque habría que reconocer la existencia de diversos núcleos de población trabajadora desde mucho tiempo atrás: éste es el caso de los trabajadores mineros. No podemos olvidar que la explotación y beneficio de los metales preciosos ha jugado un papel clave en la industrialización y consolidación del país.

Durante los tres siglos de régimen colonial, la actividad minera constituyó una de las principales ramas económicas y sirvió para enlazar a la Nueva España con la metrópoli. La industria minera siguió teniendo una gran importancia a lo largo del siglo XIX. Aún en la actualidad la explotación de las viejas minas coloniales contribuye significativamente a la economía del país. Por todo esto, los mineros constituyen uno de los sectores con mayor tradición de la clase obrera mexicana.

Por otra parte, entendemos a la clase obrera como una categoría histórica y no como una categoría estática, en donde su definición no sólo está determinada por las relaciones de producción. En consecuencia, la clase obrera se forma a través de un complejo proceso y adquiere gradualmente formas de expresión propias. Dicho proceso conlleva el desarrollo de una identidad de clase, es decir, una cultura obrera, que permite el enfrentamiento con la clase patronal y el Estado.

La historiografía abocada al estudio del siglo

---

XIX ha contribuido al análisis de los múltiples problemas relativos a la formación de la clase obrera. En general, los diversos enfoques teórico-metodológicos han abordado aspectos tales como los movimientos huelguísticos, las organizaciones, los dirigentes, las corrientes ideológicas y (recientemente incorporados como objetos de estudio) las bases sociales. De las distintas corrientes se desprenden cuando menos cinco importantes escuelas de pensamiento:

1) Las historias globales se caracterizan por su visión evolucionista. Este tipo de enfoques devalúa la importancia de los distintos sectores obreros del siglo XIX y frecuentemente cae en un ahistoricismo. Los "artesanos" decimonónicos aparecen como simples apéndices de la clase obrera actual. La historia fáctica y de individuos toma una gran importancia en este tipo de estudios; podríamos definirla como la historia de bronce de la clase obrera. Principalmente, este enfoque mantiene fuertes tintes oficialistas y se emplea reiteradamente para ensalzar los valores nacionales.

2) Las investigaciones sectoriales han rebasado la óptica evolucionista y han intentado estudiar a la clase obrera en sí misma a partir de la relación entre trabajadores y proceso productivo, lo que constituye un importante avance; pero este tipo de enfoque tiene fuertes limitaciones para la interpretación global. De esta manera, los estudios sectoriales han dado pie para que algunos investigadores realicen, cómodamente, compilaciones de casos individuales con el fin de presentar interpretaciones más amplias. Sin embargo, las antologías sectoriales impiden conocer la dinámica propia de la clase obrera y obstaculizan la reconstrucción de los múltiples determinantes de su proceso formativo, perdiendo con ello la riqueza histórica.

3) Los estudios de caso o de coyuntura sirven sólo para ilustrar los riesgos de toda generalización. El proceso de gestación tanto de situaciones de conflicto como de los procesos productivos no es considerado en este tipo de análisis; la historia aparece como una sucesión

de acontecimientos sin articulación posible. Dentro de esta corriente se encuentran los estudios parciales de fábricas y huelgas.

4) Los estudios realizados por investigadores extranjeros han venido recientemente a enriquecer la historiografía de la clase obrera. Esta considerable producción ha tenido como prioridad buscar una nueva interpretación de la Revolución Mexicana, a partir de los sectores obreros. Se han dedicado principalmente a estudiar el problema de la relación entre trabajadores y Estado. Podemos afirmar que este tipo de enfoque ha aportado novedosas temáticas, entre las que se destaca la cultura política de las clases subalternas.

5) Por último, consideramos que los estudios regionales se presentan como una oportuna alternativa de investigación de la formación de la clase obrera, pues tienen en cuenta los múltiples aspectos relacionados con la delimitación de tiempo y espacio. La clase se construye en su relación permanente con los otros grupos sociales y jamás se considera como un todo homogéneo. En un ámbito regional determinado se reconstruye la conformación del mercado de trabajo y la incorporación de los distintos sectores de trabajadores al proceso productivo; se analizan las distintas relaciones entre los grupos sociales, teniendo en consideración sus diferencias de clase, étnicas y culturales; además, se investigan las relaciones de poder en el proceso productivo y fuera de él, sin olvidar la amplia gama de expresiones de clase. Consideramos que a través de este tipo de análisis es factible reconstruir históricamente el proceso de formación de la clase obrera decimonónica.<sup>1</sup>

El objetivo principal del presente trabajo es analizar las diferentes formas en que los mineros se enfrentaron al poder patronal en un ámbito regional, y particularmente en la Compañía Real del Monte y Pachuca durante el período 1872-1874. Consideramos que en la relación salario-capital se establece una amplia gama de contradicciones y tensiones que provocan desde el abandono individual del trabajo hasta la organización colectiva de

movimientos huelguistas. La categoría "resistencia obrera" nos permite romper la visión restringida de la lucha huelguista y nos lleva a plantear de un modo más amplio la problemática del enfrentamiento cotidiano entre los distintos sectores de trabajadores y la clase patronal. El periodo elegido sobresale por la gran movilidad y lucha de los trabajadores con el afán de defender sus intereses inmediatos y a largo plazo.

## Producción y lucha

La producción minera se distinguió por su carácter cíclico, el cual era condicionado en buena medida por el ritmo de explotación de los metales argentíferos. Esta situación provocaba un tipo de conflictos distinto en cada periodo. En general, podemos afirmar que, en los momentos de bonanza o de auge, los trabajadores emprendieron luchas ofensivas con el fin de obtener mejores reivindicaciones; y, por el contrario, en las épocas de borrasca o crisis orientaron los enfrentamientos principalmente a la defensa de lo ya conquistado.

Durante el siglo XIX, las compañías mineras se caracterizaron por concentrar a un gran número de trabajadores en una sola unidad productiva y por establecer una compleja división del trabajo. La forma de organizar la producción fue de tipo manufacturero; así, el proceso productivo conjuntó una serie de operaciones parciales que tenían como fin último obtener plata. La productividad descansó en el trabajo manual y el capital mantuvo un dominio completo del proceso productivo.

La Compañía Aviadora de Minas de Real del Monte y Pachuca organizó un complejo agrominero, constituido por minas, haciendas de beneficio y establecimientos. Para optimizar su producción integró a los sectores agrícolas y comerciales. Subordinó la producción regional por medio de la comercialización.<sup>2</sup>

Resulta importante señalar las características generales de los empresarios que formaron la compañía. Estos habían acumulado su riqueza participando en un gran número de

actividades económicas. Los principales accionistas eran los mismos individuos que controlaban la especulación de la deuda pública, el comercio, las aduanas y los medios de transporte; administraban las casas de moneda y realizaban el contrabando de plata; poseían cuantiosas inversiones en sectores productivos (tabaco, textiles), sin contar los grandes latifundios que tenían por todo el país. Podemos afirmar que eran la vanguardia del empresariado mexicano de esa época.

Las minas trabajadas por la compañía se hallaban concentradas en los distritos de Pachuca y Real del Monte, aunque también se efectuaron explotaciones de consideración en Zimapán y Omitlán. La compañía, desde sus inicios, acaparó un gran número de minas a través de los mecanismos del avío y la compra, lo que le otorgó un mayor margen para la especulación, exploración y monopolización de la zona minera. Llegó a trabajar anualmente, en promedio, más de cuarenta minas y a mantener el control de más de cien.

Las haciendas de beneficio bajo su propiedad se concentraron en los distritos de Omitlán, Huscazaloya y Pachuca. De 1855 a 1893 tuvo diez haciendas, entre las que destacaron: Regla, Loreto, San Miguel, San Antonio, Velasco y Sánchez. Por último, los establecimientos eran pequeñas oficinas donde se realizaban las tareas de producción de insumos, mantenimiento general, abasto de efectos, cuidado y almacenaje de los productos básicos. El poder de la compañía era tan grande que hasta llegó a establecer una pequeña empresa productora de sal en el lago de Texcoco.

En términos generales, ésta era la estructura organizativa del complejo agro-minero estudiado, que le brindó la posibilidad de una segura rentabilidad en la explotación de los minerales argentíferos de Pachuca y Real del Monte e hizo posible que subsistiera hasta 1906, cuando todas sus propiedades pasaron a manos de la compañía The United States Smelting, Refining and Mining Co.

La mano de obra se distribuyó de acuerdo con los espacios productivos y grados de calificación; en mayor medida se concentró en Pa-

---

chuca y Real del Monte. Los trabajos se efectuaban mediante la ocupación masiva y la compañía tenía contratados de dos mil a tres mil trabajadores en promedio anual. El proceso de trabajo asociado a la producción de metales preciosos se realizaba en dos grandes etapas: la extracción de las sustancias minerales de los criaderos y el beneficio o refinación de los minerales. La plata producida era enviada a la Casa de Moneda de la ciudad de México para su acuñación; posteriormente se transportaba a Veracruz y era embarcada principalmente hacia Londres, donde se comercializaba. De esta manera terminaba el arduo trabajo de producir plata.<sup>3</sup>

El proceso productivo tiene una gran importancia en el análisis de las luchas de los trabajadores, pues las condiciones de trabajo son el terreno donde germinan las principales contradicciones entre el trabajo y el capital. Las fases de la producción provocan la formación de distintos sectores de trabajadores y crean diferencias entre ellos, lo que explica el tipo de participación y posición política que adoptan en los momentos de conflicto. El lugar y la función que desempeñan los diversos sectores condiciona las alianzas y contradicciones de intereses entre ellos.

En el caso que nos ocupa, la década de los ochenta marcó una división del trabajo caracterizada por una estructura jerárquica al interior del proceso productivo, que estuvo compuesto, aproximadamente, por cien categorías distintas. Las diferencias entre los trabajadores estaban dadas por su grado de calificación, tipo de oficio, permanencia en el empleo, percepción salarial y condición étnica. A grandes rasgos, existían tres grupos de operarios: los empleados, los trabajadores calificados y los peones. Dentro de cada grupo se formaron gremios que conciliaron sus intereses y lucharon unidos en los momentos de conflicto.<sup>4</sup>

El panorama general de la organización de la empresa nos permite cuestionarnos sobre cómo se enfrentaban los trabajadores al poder patronal en el proceso productivo. Seguramente cada sector tendría distintas respuestas

para cada momento y situación que afectara sus intereses. El proceso productivo se compone constantemente por la lucha cotidiana de los trabajadores, quienes mediante la resistencia pasiva y activa combaten permanentemente la organización y condiciones salariales que les son impuestas.

Entendemos por resistencia pasiva todas aquellas acciones implícitas e informales que los obreros utilizan contra el poder patronal y que se llevan a cabo de manera individual, parcial y fragmentaria. El seguimiento riguroso de la amplia gama de formas de resistencia pasiva en cada una de las categorías de operarios mineros rebasa con mucho los objetivos de este trabajo. Sin embargo, con el fin de ilustrar de manera general dicha respuesta, tomaremos el caso particular de los barreteros por ser uno de los más representativos.

Los barreteros eran los encargados del tumbado del mineral. En esta tarea se requería un amplio conocimiento sobre la conformación de los minerales y el dominio de las distintas técnicas para atacar la roca; aquí comenzaba el proceso productivo y desde aquí se imponía de manera general el ritmo en las labores en el interior de las minas. El oficio de barretero gozaba de un gran prestigio entre los mineros, y hubo poblaciones enteras (como Real del Monte) que no trabajaron más que en eso. Esta actividad ocupaba una de las categorías escalafonarias más altas y, por consiguiente, mejor remuneradas. Las formas de resistencia pasiva más comunes entre los barreteros fueron el ausentismo, el robo y el contratismo.

En las listas de raya se comprueba que la inasistencia de los barreteros era muy frecuente: en una semana sólo trabajaban entre tres y cuatro días. Esto hace pensar en un ausentismo voluntario para mantener su salario en un nivel alto y poder recuperar parte de las energías gastadas en la fatigosa jornada. La mayoría de estos operarios laboraban a destajo y usualmente prolongaban el tiempo de trabajo según sus necesidades. Otro de los factores que refuerzan nuestro planteamiento es la corta perspectiva de vida de estos operarios, debido principalmente a las duras e insa-

lubres condiciones de trabajo que prevalecían en la explotación de las minas.

Por otra parte, los administradores reportaban con regularidad diversos hurtos efectuados por los barreteros (aunque no eran los únicos), quienes crearon un sinnúmero de formas para sustraer minerales, insumos y herramientas. Los robos se traducían en un aumento seguro de sus ingresos, puesto que los productos sustraídos eran fácilmente comercializables en la localidad. La práctica del robo se puso al descubierto cuando, en 1874, el gobernador del estado de Hidalgo ordenó un cateo domiciliario para capturar a algunos revoltosos. Las autoridades encontraron una gran cantidad de bienes de la compañía en las casas de los operarios y muchos de ellos purgaron condenas por algún tiempo. No obstante, los robos continuaron y no pudieron ser controlados.

El contratismo fue otra forma de resistencia pasiva. A mediano plazo la organización en cuadrillas propició que los "cabezas" de los destajos se convirtieran en contratistas. Estos gozaron de privilegios como el de ser representantes de dos o más cuadrillas, poder subcontratar a otros operarios con menor sueldo, encargarse sólo de la vigilancia del trabajo y dejar las labores más pesadas al resto de los operarios y recibir salarios muy altos.<sup>5</sup> En distintos momentos la compañía manifestó su desacuerdo con el contratismo y lo atacó por dos razones principalmente: el aumento constante en el precio de los destajos y el hecho de que los encargados de las cuadrillas se convertían en líderes naturales del gremio barretero, lo que generaba conflictos permanentemente.

Sin embargo, los barreteros consideraban los privilegios de los "cabezas" como una gratificación por los años de servicio. Se trataba comúnmente de operarios experimentados que poseían un vasto conocimiento de las minas. Por regla general, los barreteros tenían la posibilidad de convertirse en cabeza de cuadrilla después de varios años de labores, pero las duras condiciones de trabajo mermaban considerablemente su vida y la mayoría padecía serios problemas de salud. El contratismo les

permitía tomarse varios días de descanso durante la semana y por ello defendían tal medida afirmando, entre otras cosas, que:

el oficial que en defensa de sus intereses fue herido y por lo mismo mutilado, se le asigna una pensión que cubre sus primeras necesidades; en igualdad de circunstancias (a) un operario que perdió un miembro de su cuerpo en el azaroso trabajo de la vida se le debe compensar.<sup>6</sup>

Como vemos, los cabezas de cuadrilla concebían el contratismo como una forma de resarcirse por sus esfuerzos y un medio de conseguir un auxilio permanente, para poder sobrellevar sus enfermedades en la vejez, aunque para obtenerlo tuvieran que aprovecharse de una parte de sus compañeros. La carencia de un sistema de jubilación e indemnizaciones por inutilidad hizo posible la continuación del contratismo.

### **Demandas, huelgas y organización minera**

Entendemos por resistencia activa el conjunto de formas de enfrentamiento colectivo entre los distintos sectores de trabajadores y la clase patronal. En general, este tipo de resistencia se caracterizó por el levantamiento de demandas colectivas, la conformación de organizaciones de trabajadores y la utilización de la huelga como un arma para la defensa de los intereses corporativos.

Durante el periodo de 1872 a 1875, la Compañía Real del Monte y Pachuca sufrió la peor crisis económica de toda su historia. Los niveles de producción de las principales minas se derrumbaron. El aumento de los costos de producción y el agotamiento de los yacimientos fueron los principales factores que provocaron la contracción económica; la crisis provocó una pérdida superior a un millón de pesos.

Ante circunstancias tales, la compañía puso en marcha una serie de planes con el fin de propiciar la recuperación económica. Su estra-

tegia se concentró en dos objetivos básicos: aumentar la producción y contrarrestar el constante incremento de los gastos de operación. Para alcanzar tales fines, estableció un mayor control en el proceso productivo, redujo la explotación y beneficio de los minerales, y contrajo los salarios y prestaciones de los trabajadores.

La política de recorte salarial y trabajo afectó de manera diferente al conjunto de operarios. En términos generales, podemos distinguir una tendencia a la equiparación del monto de las percepciones tomando en consideración la distancia entre cada categoría escalafonaria y teniendo como punto de referencia las retribuciones más bajas.

Por ejemplo, el salario de los peones —sector que constituía más del 50% del total de trabajadores ocupados por la empresa y cuya paga diaria había sido tradicionalmente de 50 centavos (cuatro reales)— descendió medio real. A simple vista la reducción parece insignificante; sin embargo, cada peón dejaba de obtener 75 centavos a la semana, lo que consistía en un descuento de día y medio de salario.

Los empleados y los trabajadores calificados sufrieron un detrimento salarial más considerable aún, pues las disminuciones fueron de entre 50 y 60% de los salarios. La rebaja representó un gran ahorro en los gastos generales de la compañía y le permitió continuar con los trabajos de explotación y beneficio de los minerales.<sup>7</sup>

A partir de 1876, la compañía creció a un ritmo moderado sin sufrir mayores fluctuaciones; la época de las grandes utilidades había terminado. A pesar de que los costos de producción aumentaron y el precio de la plata decreció, la compañía logró mantener sus operaciones. El aprovechamiento al máximo de la capacidad instalada, el acaparamiento de los grandes yacimientos de la zona y la sujeción de los trabajadores a las pésimas condiciones hicieron posible que la compañía subsistiera por un periodo largo.

Este es el marco general en el que se desarrollaron los más importantes conflictos laborales. Cabe señalar que la insurgencia de los

trabajadores en esta región tiene raíces históricas muy profundas. Desde la época colonial y durante la primera mitad del siglo XIX, los mineros protagonizaron diversas luchas por la defensa de sus intereses. Las causas de los enfrentamientos fueron de muy diversa índole y magnitud, pero podemos apuntar que los movimientos se iniciaron principalmente por despidos masivos, cambios en las formas tradicionales de pago, cierre de minas, rebajas salariales y pésimas condiciones de trabajo. En general, las experiencias que dejaron estas luchas constituyen los primeros brotes en la formación de la clase obrera mexicana.

Los conflictos más significativos de 1872 a 1874 fueron los protagonizados por los pepenadores, maquinistas ingleses y barreteros, únicos sectores que se mostraron capaces de organizarse y presentar demandas colectivas. Debemos advertir que los enfrentamientos se dieron en forma aislada y que, aun cuando el conjunto de los trabajadores sufrió un detrimento en sus niveles de ingreso, no logró establecer sólidas alianzas. La organización más formal la constituyeron los barreteros de Real del Monte, como veremos más adelante.

Los pepenadores, encargados de la selección del mineral, iniciaron en junio de 1873 un movimiento huelguista en protesta por la disminución de sus salarios. Trabajaban a destajo y recibían aproximadamente seis pesos a la semana, pero al abaratar la compañía los precios de los destajos, alcanzaban sólo a recibir 2.40 pesos a la semana. Además, la dirección los obligó a mojar el mineral para obtener un mejor pepenado, lo que significó un aumento en la carga de trabajo.

La huelga de los pepenadores provocó un gran disgusto a los funcionarios de la compañía, quienes amenazaron a los paristas con despedirlos definitivamente y contratar nuevo personal. La amenaza no era vana, pues en la zona había un gran desempleo y era factible enganchar a otros trabajadores por menos salario. El conflicto adquirió grandes proporciones y la marca de las haciendas de beneficio se vio seriamente afectada. El gobernador del

estado de Hidalgo intervino para convencer a los huelguistas de que regresaran a sus labores; no obstante, los pepenadores decidieron continuar el paro. La compañía decidió entonces tomar una medida drástica y decretó una rebaja general de salarios que afectó tanto a trabajadores nacionales como ingleses.

La huelga de los pepenadores se prolongó por más de un mes y no había indicios de una pronta solución. El 10 de julio, desesperados por su crítica situación económica, los trabajadores demandaron ante la Junta Directiva (órgano máximo de la compañía) la renuncia del director por su incapacidad para solucionar el conflicto. Sin embargo, tal reclamo no fue recibido con agrado por la Junta Directiva y las autoridades políticas locales, quienes estuvieron de acuerdo en brindar su apoyo para retener al director y rechazar la exigencia de los huelguistas.

La situación de pobreza de la localidad se agudizó de manera acelerada. El director de la compañía, observando que la huelga ya había provocado una disminución considerable en el comercio local, decía:

La venta del pulque (alimento básico) se ha reducido a la cuarta parte; la miseria es general y el mal se extiende no sólo a la ciudad, sino a todos los ranchos y haciendas circunvecinas.<sup>8</sup>

A fines de julio, los paristas y la empresa acordaron dar por terminada la huelga, con el compromiso de pagar 75 centavos diarios a los pepenadores. Sin embargo, la reanudación de las labores no venció la resistencia de éstos: pronto se dieron cuenta de que el acuerdo pactado no les favorecía y pusieron en práctica una serie de mecanismos para sabotear la producción. Recurrieron, entre otros, al artificio del tortuguismo, lo que se comprueba por la disminución considerable en el número de cargas pepenadas.

En respuesta, el director ordenó a los capataces mantener un control estricto en el pepenado, con el fin de incrementar el ritmo de trabajo y castigar a todos los morosos disminu-

yéndoles el sueldo; la rebaja iba desde la mitad hasta las tres cuartas partes de la paga.

Las medidas tomadas por la dirección inconformaron a los pepenadores, quienes decidieron realizar un nuevo paro de labores, aun bajo la amenaza de la compañía de cerrar las minas. Mientras los barreteros presionaban a los paristas para que aceptaran un módico aumento y pusieran fin a la huelga, las negociaciones entre la dirección y los pepenadores dieron como resultado un nuevo incremento en el salario de éstos, el cual pasó de 75 a 95 centavos diarios.

Sin embargo, en la segunda semana de agosto la dirección comprobó que si bien se había logrado aumentar la productividad de la pepeña, todavía no se alcanzaba el nivel de cuando los operarios trabajaban a destajo. Por esta razón, decidió proponer a los pepenadores que volvieran al sistema anterior y se comprometió a pagar 16 y medio reales por carga pepenada. Dado que el ofrecimiento significaba un aumento considerable en sus percepciones y un regreso a su forma acostumbrada de trabajo, los pepenadores se comprometieron a laborar con mayor empeño y a no organizar más huelgas.

El acuerdo duró sólo unos cuantos meses. A finales de diciembre, los pepenadores solicitaron de nueva cuenta un aumento en el precio de la carga pepenada: pretendían que se les pagase 25 reales en lugar de los 16 y medio pactados. En principio, la compañía rechazó la demanda, pero temiendo que se desencadenara una huelga general por esta causa y para evitar mayores trastornos, accedió a la solicitud de los pepenadores. Su única condición fue que el acuerdo quedara registrado, como escritura pública, con la finalidad de que las autoridades políticas tuvieran el derecho de intervenir y castigar a los pepenadores en el caso de que éstos se negaran a trabajar por el precio fijado y en el afán de poner fin a sus continuas huelgas.<sup>9</sup>

La huelga de los pepenadores tiene algunas características que nos parece necesario apuntar. La demanda de los trabajadores fue satisfecha no sólo en el sentido económico, pues

---

lograron impedir que cambiara la organización tradicional del trabajo. Por otra parte, este caso muestra cómo una huelga no termina con el primer acuerdo pactado, sino que suele continuar por un largo periodo en el cual se ajustan de modo gradual las nuevas condiciones en la organización de la producción y en los montos salariales; es decir, la lucha entre el trabajo y el capital es permanente.

La huelga de los maquinistas ingleses reviste una importancia especial por las demandas presentadas y la estrategia patronal para vencer la resistencia de los trabajadores. Los ingleses fueron el sector más privilegiado entre los distintos operarios, por su destacada participación en el desarrollo de las actividades de la empresa y su posición decisiva en el proceso de trabajo. Esto los colocó en un lugar preferente y les proporcionó un alto nivel de vida, pero a la vez los condicionó para ser aliados de la compañía.<sup>10</sup> Sin embargo, también los grandes privilegios de los ingleses se vieron deteriorados a la larga por la crisis económica de la empresa y la política de reducción de personal y sueldos. Esta situación generó descontento entre ellos.

A mediados de junio de 1873, como reacción a la rebaja de sus sueldos de 21 a 17 pesos, los maquinistas amenazaron con parar el desagüe de las minas. En un principio, la empresa no prestó atención a sus amenazas e hizo caso omiso de sus pretensiones; sin embargo, el temor de que las minas se inundaran creó una gran intranquilidad entre los funcionarios de la compañía y los impulsó a buscar la ayuda de las autoridades políticas para solucionar rápidamente el conflicto. Pero los trabajadores se adelantaron y el 30 de junio las máquinas de desagüe de Pachuca dejaron de funcionar. Por su parte, los maquinistas de Real del Monte aprovecharon la coyuntura y se unieron al paro, con lo cual el desagüe de ambos distritos quedó paralizado y las minas condenadas a inundarse.

A pesar de que la principal razón de la huelga fue la rebaja general de sueldos, los ingleses protestaban además por el excesivo monto de los impuestos, la falta de manteni-

miento de las casas que ocupaban, los extenuantes horarios y cargas de trabajo, el deplorable servicio médico que se les prestaba y el despido injustificado de operarios.

Al ver que la huelga se prolongaba, la compañía optó por bloquear las cuentas de los ingleses en el Banco de Londres, México y las Américas. La retención de los fondos bancarios tenía como finalidad presionar a los ingleses para que regresaran al trabajo, o en caso de que decidieran lo contrario, impedir que contaran con medios económicos para financiar el movimiento o para intentar abandonar el país.

El conflicto se agravó en los días siguientes. El director negoció primero con los huelguistas de Real del Monte y ofreció mantener sin alteraciones los salarios si aceptaban de inmediato poner a funcionar las máquinas. Los ingleses se dieron por complacidos y solicitaron el establecimiento de un contrato de trabajo con el fin de no sufrir una nueva rebaja. En esta forma, las partes acordaron que los salarios volverían a su anterior nivel; que los despidos serían notificados por la compañía con tres meses de anticipación, y que cuando algún trabajador deseara dejar su empleo estaba comprometido a hacer lo mismo. Además, los maquinistas sólo prestarían sus servicios en Real del Monte y la compañía no tendría derecho de transferirlos a Pachuca en contra de su voluntad o en caso de huelga. El contrato establecido entre la compañía y los maquinistas de Real del Monte sirvió, pues, para conservar el salario sin alteraciones y evitar sabotear la huelga de Pachuca, con lo cual los ingleses garantizaron sus intereses inmediatos.

La situación de los maquinistas de Pachuca presentó características diferentes. El director les ofreció aumentar el salario de 17 a 25 pesos y realizar contratos individuales de trabajo. Los huelguistas rechazaron ambos ofrecimientos puesto que los contratos, dijeron, se debían llevar a cabo de manera colectiva. Mientras tanto, la compañía logró conseguir a varios maquinistas de distintas empresas del país para poner en movimiento las máquinas.

Todos ellos eran extranjeros y contaban con experiencia en el trabajo minero; además, algunos eran operadores de las locomotoras del ferrocarril.

La empresa se encontró, sin embargo, con otro problema: los esquiroleros fueron incapaces de poner en funcionamiento una de las principales máquinas y advirtieron que jamás habían estado en contacto con un artefacto de tal magnitud. En tanto que el personal de confianza de la compañía se reconocía impotente para poner en movimiento la sorprendente máquina, a nivel del agua inundaba las zonas más profundas de las minas.

Esto fortaleció al movimiento de los maquinistas y el director cambió de estrategia. En primer lugar amenazó a los maquinistas con levantar un acta judicial, acusándolos de haber abandonado, sin causa justificada, el servicio de las máquinas; y en segundo término, desalojó a las familias de los huelguistas de las casas pertenecientes a la compañía. Esta maniobra aumentó el disgusto de los maquinistas y reforzó su determinación de no regresar al trabajo.

La dirección, alarmada por el creciente nivel del agua en el interior de las minas, decidió traer a Pachuca a los más destacados ingenieros del país para que auxiliaran en el manejo de las máquinas. Estos realizaron una investigación minuciosa de los planos y finalmente hicieron los preparativos para ponerla en movimiento. Los huelguistas, atemorizados por las represalias que podrían sufrir en el momento en que la máquina comenzara a funcionar, sopesaron lo desfavorable de su situación y convinieron en regresar al trabajo, con la condición de que la compañía aceptara discutir cada una de las demandas presentadas. Para ello, formaron una comisión encabezada por el pastor de la iglesia protestante. Las demandas eran: no disminución de salarios, pago extra por los servicios de faenas, socorros y atención a enfermos, cese del impuesto personal y por concepto de las casas, y acuerdo respecto al aviso de cese del trabajo.

La Junta Directiva rechazó el conjunto de las demandas y dio las siguientes argumenta-

ciones. La reducción de las percepciones de los trabajadores se debía a la crítica situación por la cual atravesaba la compañía; en consecuencia, los salarios también tenían que disminuir. El pago extra por las faenas no se podía efectuar porque los maquinistas, de acuerdo con la costumbre en todas las haciendas y fábricas del país, estaban obligados a prestar ciertos servicios (limpiar las máquinas, guardar la herramienta, asear el lugar de trabajo, etc.) sin remuneración alguna. La junta, ante el problema de los enfermos, decidió que el plazo de incapacidad se ampliara tanto como durara la enfermedad, pero se negó a cubrir íntegramente el salario de los incapacitados y anunció que sólo pagaría, conforme a la costumbre, la mitad del sueldo. En relación con los impuestos, los funcionarios afirmaron que era un asunto del gobierno y todos los trabajadores estaban obligados a cumplir con las leyes del país; pero que podrían compensar en algo sus gastos no cobrando la contribución y tampoco la reparación de las casas que ocupaban. Por último, la junta se comprometió a que los avisos de despido se harían en las épocas en que las costas no ofrecieran riesgos para que los ingleses pudieran salir del país.

Los resultados de las negociaciones fueron, a fin de cuentas, completamente desfavorables para los maquinistas; la junta sólo accedió a dos demandas de menor importancia. Ante ello, los ingleses se negaron a firmar contratos individuales por considerarlos ajenos a su relación laboral y solicitaron encarecidamente a la junta que no ejerciera represalias en contra de los huelguistas.

El fracaso de la huelga de los maquinistas permitió a la compañía poner en práctica una serie de mecanismos tendientes a aumentar el control y a disciplinar a los trabajadores extranjeros. Los principales instrumentos para vencer la resistencia y rebeldía de los ingleses fueron la contratación individual y el aumento del ritmo y la carga de trabajo. Los convenios individuales favorecieron en diferentes formas los intereses de la empresa. La mayoría de los maquinistas quedó obligado a prestar sus servicios los siete días de la semana; a ayudar

en la reparación y mantenimiento de las máquinas y a efectuar las faenas generales. En igual sentido, la compañía se reservó el derecho a cambiar de lugar de trabajo a los maquinistas, sin previa comunicación, y a despedirlos sin importar la temporada estacional del año. Además, todos los problemas laborales se discutirían en forma individual y jamás se permitirían las negociaciones colectivas.<sup>11</sup>

La política restrictiva de los contratos individuales derrumbó las aspiraciones de los maquinistas ingleses, sometidos así a una férrea disciplina, la cual se aplicó con todo rigor. Los contratos sólo sirvieron para separar y hacer incompatibles los intereses de estos trabajadores, pues en ellos se establecieron condiciones de trabajo inequitativas y se estipularon diferencias en el monto de los salarios —aun para categorías iguales—, en los horarios de trabajo, en diversas prestaciones, etc. La situación de desigualdad rompió los lazos de solidaridad en el sector inglés y lo transformó en un grupo completamente heterogéneo.

Cabe señalar que los contratos de trabajo habían sido propuestos por los maquinistas con el fin de proteger sus intereses, pero al paso del tiempo la compañía los utilizó como arma de control y sometimiento. Por otra parte, el movimiento huelguista de los ingleses constituye el primer antecedente de ciertas demandas (disminución de la jornada de trabajo, servicio médico, mejoramiento de la casa habitación y exención de impuestos) que serían retomados por los trabajadores nacionales mucho tiempo después.

Finalmente, los movimientos huelguistas de los barreteros ilustran la importancia que tuvieron la forma de pago en especie y la primera organización formal de los mineros.

En junio de 1872, los barreteros de Real del Monte se lanzaron a la huelga como respuesta al cambio en la forma de pago: la compañía había decidido sustituir los destajos por el sistema de raya, lo que significaba una disminución aproximada del 50% en las percepciones de esos trabajadores. Los barreteros pro-

pusieron como alternativa la instauración del pago a partido o en especie; esto significaba que la compañía entregaría al trabajador la octava parte de los minerales extraídos y cincuenta centavos por jornada. La demanda del pago a partido resulta importante porque hacía más de dos décadas que la compañía se había negado a esa práctica por considerarla contraria a sus intereses. Sin embargo, el partido conservaba un gran arraigo ideológico en el sector en cuestión.

Los intereses que movían a los barreteros a demandar al partido eran el aumento de sus ingresos, la reafirmación del sentido de copropiedad de las minas y el mantenimiento del dominio sobre su proceso de trabajo. Al desarrollar un fuerte sentimiento de propiedad en torno a su materia de trabajo, en cada una de las luchas que emprendieron hicieron énfasis en que las minas les pertenecían porque estaban en su localidad y ellos las trabajaban.

Las negociaciones entre los huelguistas y la empresa se prolongaron por más de dos meses. En ese lapso, los barreteros se habían encargado de obstaculizar el trabajo del resto de los operarios y habían provocado grandes trastornos en las haciendas de beneficio. Pero la dirección, a su vez, se había movilizado en busca del apoyo de las autoridades políticas. El gobernador, que inicialmente había mantenido una actitud flexible ante la posición y acción de los huelguistas, ordenó por fin que la tropa sitiara a Real del Monte para imponer el orden. A pesar de ello, los barreteros decidieron continuar con el movimiento, pero éste sufrió un repliegue de gran consideración por varios factores, como por ejemplo la presencia de las fuerzas públicas, la falta de fuerza política de los operarios para romper la postura de la compañía, la actitud cada vez más favorable del gobernador hacia ésta y la intransigencia del director. Pero el factor clave en la disminución de la combatividad de los huelguistas fue el hambre. Los pocos recursos se agotaron, la miseria se instaló en cada casa y la contracción económica provocó la emigración de un gran número de familias hacia otros centros mineros.

A principios de septiembre, la dirección, en una situación ventajosa, acordó con los líderes del movimiento poner fin a la huelga. Se pactó que los barreteros continuarían contratados a destajo, pero sólo podrían obtener en promedio 10 pesos semanales en lugar de los 15 que solían ganar; además, el número de trabajadores de ese sector quedaría reducido.<sup>12</sup> En los meses siguientes, la compañía siguió abaratando los destajos; por ejemplo, en diciembre los barreteros obtuvieron en promedio semanalmente 7,80 pesos, con lo cual se demuestra que ni siquiera se respetaban los acuerdos tomados.

La huelga de 1872 sólo había sido la primera batalla. En los primeros meses del siguiente año, la agudización de la crisis provocó la aplicación de una política de austeridad. Los barreteros de Pachuca, que habían permanecido ajenos a la disminución de salarios y al recorte de personal, vieron amenazados sus intereses y buscaron una alianza momentánea con los de Real del Monte para detener el fuerte embate de la compañía. Y así, a finales de abril los líderes de ambos distritos demandaron aumento en el precio de los destajos y ocupación para los despedidos; la dirección respondió suspendiendo la explotación de las minas de Real del Monte. La paralización de las labores causó una gran agitación entre los trabajadores y los pachuqueños decidieron mantenerse al margen y romper su alianza con los desempleados.

Los barreteros de Real del Monte se organizaron para dar la lucha y demandaron nuevamente al partido. La compañía argumentó que los altos gastos que le acarrea ese centro minero le impedían continuar con su explotación y se negó a aceptar el pago en especie. El desempleo y la crítica situación económica de los operarios empeoraba día a día. Las autoridades políticas sabían que, de seguir así las cosas, la violencia no tardaría en aparecer. Por tal motivo, el gobernador abogó por los desempleados y solicitó a los funcionarios de la compañía que reabrieran los trabajos. Ante la doble presión de trabajadores y autoridades, la empresa ofreció continuar las labores, con la

condición de que los barreteros aceptaran una nueva reducción de sueldos. A mediados de mayo, la dirección propuso que cada barretero recibiera siete pesos semanarios; después de una serie de negociaciones, los barreteros lograron que se les concedieran 8 pesos. Sin embargo, en vista de que con la reapertura de los trabajos no se dio ocupación a todos los desempleados, los barreteros decidieron alternarse en las labores para no dejar sin ingresos a los desocupados. El acuerdo sirvió para pacificar al distrito de Real del Monte por algún tiempo.

Posteriormente los barreteros pachuqueños, que habían sufrido un considerable recorte de personal, intentaron de nueva cuenta una alianza con los de Real del Monte, encaminada a organizar una huelga general. A mediados de agosto, los líderes de Pachuca propusieron formar una organización de los barreteros de ambos distritos. Real del Monte manifestó su acuerdo para constituir una unión, pero pidió que la organización aglutinara a los barreteros de otras empresas de la zona, de los cuales habían recibido apoyo en sus luchas.

El 7 de septiembre, los líderes de las minas de Buenaventura, Capula, Atotonilco el Chico, Santa Rosa, Trinidad y Pachuca se reunieron en Real del Monte para discutir las bases generales de la nueva organización. Los pachuqueños plantearon que se debatiera prioritariamente la preparación de una huelga general; sin embargo, el resto de los asistentes se opuso y decidió empezar por discutir la forma en que iba a quedar constituida la organización barretera. Los pachuqueños se inconformaron y decidieron retirarse. El debate giró, pues, en torno a la conformación de una instancia que representara al gremio y culminó con la instauración de una Unión Barretera, cuyos objetivos serían auxiliarse mutuamente y procurar el bienestar general de la clase trabajadora. La estructura orgánica de la Unión era semejante a la de la organización típica de los empresarios mineros, conformada por "juntas". La asamblea general se constituyó en la máxima autoridad; además contaba con un órgano ejecutivo denominado "junta

menor", formado por cuatro representantes de cada uno de los centros de trabajo, obligados a discutir los asuntos particulares de cada empresa y a proponer a sus representantes las mejoras que estimara más convenientes.

La Unión Barretera se alejaba mucho de las sociedades de socorros mutuos y cooperativas que existían en esa época por todo el país. La nueva organización tenía un carácter semejante al sindicalismo gremial; por ejemplo, como estrategia general estableció la huelga, siempre que estuviera plenamente justificada y después de que se agotaran todos los recursos pacíficos de la negociación. Otra de sus finalidades fue el apoyo económico a las huelgas locales de los agremiados. Por último, el reglamento de la Unión estableció algunas normas para controlar el comportamiento de los representantes del gremio.<sup>13</sup>

La organización fortaleció la lucha de los barreteros y consolidó la unión de intereses que coyunturalmente, en tiempos pasados, había existido. La creación de esta instancia permitió que los barreteros se presentaran como un frente unificado y organizado frente a la clase patronal, a pesar de que los pachuqueños continuaron mostrándose renuentes a unir sus fuerzas con el resto de los trabajadores de la zona. Los intereses contradictorios e irreconciliables siguieron favoreciendo al poder patronal.

La primera acción de la Unión Barretera fue solicitar a la compañía aumento en el precio de los destajos, y al serle negado esto, pidió, en un intento por reducir el desempleo, que se concediera a la agrupación explotar por su cuenta algunas minas. El director rechazó esta petición, pero se comprometió a contratar a un número mayor de operarios. De este primer esfuerzo resultó un pacto de paz; la compañía cambió su actitud de intransigencia y se mostró interesada en buscar soluciones inmediatas a los problemas laborales.<sup>14</sup>

Sin embargo, a principios de 1874 la actitud amable y la buena voluntad de la empresa cambió por completo. El plan de reducción presupuestal lesionó gravemente los intereses de los trabajadores y los mantuvo todo el año

en pie de lucha. Los conflictos laborales se sucedieron mes tras mes.

Los funcionarios de la compañía se preocuparon por aumentar la productividad de las minas de Pachuca y para ello decidieron suspender los trabajos en Real del Monte. Contrariamente a su proyecto, los resultados fueron muy desalentadores: la producción no fue la esperada y la suspensión provocó un serio conflicto laboral. Los trabajadores de Real del Monte trataron de presionar para que se les renovara la contratación, advirtiendo su decisión de suspender la instalación de una nueva máquina y paralizar el desagüe. La amenaza tuvo un efecto positivo: el director se comprometió a aumentar el número de operarios contratados, pero señaló que se repartiría el trabajo entre los más necesitados. Quienes no contaban con otra alternativa de empleo acataron las condiciones impuestas por la empresa.

Los barreteros de Pachuca intentaron aumentar el número de brazos ocupados por medio de una lucha legal. En primer lugar solicitaron a la Diputación de Minería que obligara a la empresa a explotar las minas que mantenía paralizadas. Las autoridades mineras pidieron a la compañía que renovara los trabajos, pero ésta argumentó que las minas estaban amparadas legalmente y que la suspensión obedecía a la escasez de minerales rentables. Ante esto, los barreteros solicitaron trabajar las minas amparadas bajo el sistema de partido, quedándose con una tercera parte del mineral y dejando el resto en manos de la empresa. Esta contestó con una negativa rotunda, la cual fue apoyada por las autoridades mineras.

En los días siguientes el desempleo fue en aumento en ambos distritos y aunque los trabajadores en distintas ocasiones protestaron y se resistieron a abandonar sus labores, fueron desalojados por la empresa. Sin otra alternativa que someterse a lo dispuesto por la empresa, no quedaba más que esperar pacientemente a que se abrieran nuevas oportunidades de empleo o emigrar.

Las pocas labores en servicio continuaron

sin alteración por unos cuantos meses, pero la explotación se hacía cada día más onerosa. La pobreza de los minerales, el aumento constante de los gastos de extracción y la inestabilidad política, fueron sólo algunos de los factores que contribuyeron a agudizar el deterioro económico de la compañía. Por esto, a principios de septiembre el director propuso un nuevo proyecto de ajuste presupuestal, orientado a una reducción salarial del conjunto de los trabajadores y a cambiar la forma de pago de los barreteros. El director estaba convencido de que la forma de pago a partido, en las minas pobres, servía como un importante mecanismo para estimular la productividad y era factible conseguir por este medio minerales rentables. Con esta forma de pago la compañía sólo tenía que desembolsar los sueldos del personal de vigilancia, con lo cual los gastos de producción se reducían.<sup>15</sup>

Los accionistas de la empresa discutieron ampliamente el proyecto de la dirección y consideraron que el pago en especie era la solución para sus problemas, por el ahorro monetario que representaba. Los funcionarios calculaban que el partido reportaría un ahorro de más del 30% del gasto en salarios, lo que significaba una disminución de los costos de producción cercana a un millón de pesos anuales. La forma de pago a partido no tenía como base la tradición colonial; por el contrario, el barretero quedaba sometido a una estricta reglamentación que evitaría prácticas fraudulentas y mantendría el control de las labores por medio de una disciplina férrea. Además, la empresa aumentaría la supervisión de los procesos productivos y establecería un cerco de vigilancia para impedir los robos y el acaparamiento de los mejores metales por parte de los operarios.

De este modo, la compañía intentaba frenar el monto de sus pérdidas refuncionalizando una forma de pago colonial, es decir, dándole una nueva composición y sentido. La lógica empresarial prefería compartir parte de los minerales con los operarios que mantenerlos bajo las condiciones de una relación salarial. De esta forma, el partido se convertía en un

mecanismo para reducir las percepciones de los trabajadores (aunque haya sido una demanda tradicional de éstos) y ayudaba a la rentabilidad empresarial.

Los trabajadores de ambos distritos, en los últimos meses de 1874, emprendieron una lucha infructuosa. La empresa preparó el terreno para imponer la forma de pago a partido; los barreteros creyeron salir beneficiados pero la realidad fue otra. El director informó que, conforme al nuevo sistema, correspondería a cada barretero una décima parte del mineral extraído y veinticinco centavos por jornada, pero que la empresa descontaría el gasto del deterioro de las herramientas y el costo de velas, pólvora y cañuela que se consumieran en la explotación. Además se controlaría a los barreteros por medio de un reglamento de trabajo.

La dirección se reservó el derecho de disminuir el número de operarios contratados sin previo aviso y de designar un día a la semana para realizar la repartición de los minerales. Advirtió que el operario tendría derecho de escoger primero su décima parte, pero la compañía conservaría el privilegio de hacer el primer ofrecimiento para la compra de los metales a partido. A la larga, este privilegio se tradujo en el monopolio de dicha transacción. Cabe señalar que, en estas circunstancias, el barretero sufre una doble subordinación, primero en la producción y después en la venta de los metales del partido.

Los trabajadores no se dieron por vencidos y trataron de frenar la imposición empresarial por diversos mecanismos, pero sus esfuerzos resultaron insuficientes. La compañía sólo concedió aumentar el partido hasta una octava parte del mineral, absorber el desgaste de las herramientas y pagar 50 centavos por jornada a cada barretero. Pero resulta importante apuntar que el gasto de los efectos consumidos ascendía aproximadamente de 1.50 a 2.50 pesos semanarios, de donde se desprende que los cincuenta centavos que recibían los barreteros por jornada regresaban casi íntegros a las arcas de la empresa.

Los barreteros insistieron en repetidas oca-

siones en que el pago a partido debía llevarse a cabo como en tiempos pasados: la mitad de los minerales para los trabajadores y el resto para la empresa, pero sus pretensiones fueron rechazadas. Mientras los desempleados preparaban la lucha final, buscando nuevos métodos para presionar a la compañía, la pobreza los llevó a invadir los terreros (escoria de los minerales), con la finalidad de buscar algunos minerales ricos para hacerse de recursos. La invasión causó un gran malestar entre los funcionarios de la compañía, quienes solicitaron a las autoridades políticas el desalojo inmediato de los trabajadores. Las fuerzas armadas procedieron y provocaron una irritación mayor entre los desempleados, los cuales intensificaron la lucha por medio de la paralización de todos los trabajos de la empresa, sabotajes a sus instalaciones, bloqueo de caminos, intimidación a los trabajadores que desearan laborar, robo de metales en las minas e invasiones escalonadas a los terreros.

Por medio de diversas artimañas, la dirección consiguió contratar a un número reducido de barreteros, de entre los más necesitados, en un intento de desanimar a los revoltosos. Cuando los desempleados se dieron por enterados, se dirigieron a la mina y atacaron a los "máscaras" o esquirolas. Los hechos sangrientos fueron denunciados por el director, el cual

solicitó al gobernador que aprehendieran a los culpables para que recibieran un castigo ejemplar. A partir de ese momento se desencadenó una cruel represión. El jefe político de Pachuca logró la captura de algunos de los agresores y ordenó un cateo domiciliario para buscar al resto. El cateo dio como resultado un arresto masivo de trabajadores, pues las autoridades encontraron en su poder diversas pertenencias de la compañía. La represión continuó instrumentándose; varios trabajadores fueron arrestados por haber sido sorprendidos en los terreros y algunos más fueron consignados por impedir el trabajo de los peones.<sup>16</sup>

Ante esta represión, los trabajadores negociaron con las autoridades de la empresa el fin de la huelga, que había durado cuatro meses. La compañía impuso la forma de pago a partido para los barreteros según su último ofrecimiento y el resto de los trabajadores sufrió una nueva rebaja en sus salarios.

Así, la resistencia de los barreteros fue vencida por la estrategia patronal con la ayuda de las autoridades políticas. Las condiciones de trabajo cambiaron sustancialmente su vida debido a la pérdida de su poder adquisitivo y a que quedaron inmersos en una relación de sometimiento dual. La empresa salía, así, de la crisis económica y aumentaba su dominio sobre el conjunto de los trabajadores.

## Notas

<sup>1</sup> Por ejemplo véase: Morales Lersch, Teresa, "Las luchas de los trabajadores mineros: 1825-1907", en *Las luchas populares en México en el siglo XIX*, México, Cuadernos de la Casa Chata, No. 90, 1983, pp. 311-368; Camarena, Mario y Gerardo Necoechea, "Bibliografía básica para el estudio del movimiento obrero (1918-1930)", en *Historias*, No. 7, octubre-diciembre 1984, pp. 135-137; Flores Clair, Eduardo, "La anarquía se derrumba. Bibliografía del siglo XIX (1821-1910), a partir de 1980", en *Historias*, No. 13, abril-junio 1986, pp. 129-133; y Reina, Leticia y María del Carmen Salinas, "Veinte años de historia del siglo XIX en revistas especializadas", en *Historias*, No. 16, enero-marzo 1987, pp. 131-142.

<sup>2</sup> Inés Herrera Canales, "La racionalidad económica de la empresa minera 'Real del Monte y Pachuca', 1849-1875", en *Organización de la producción y relaciones de*

*trabajo en el siglo XIX en México*, México, DEH-INAH, Cuaderno de Trabajo No. 29, 1979, pp. 68-83.

<sup>3</sup> Para un mayor desarrollo del proceso de trabajo minero véase Ramírez Santiago, "Conferencias mineras", en *El Explorador Minero*, México, No. 1 a No. 59, 1876-1877, y Carrión, Luis, *Curso de explotación de minas*, Pachuca, Imprenta del Gobierno del Estado, 1903, 447 pp.

<sup>4</sup> Cuauhtémoc Velasco Avila, "Labour Relations in Mining: Real del Monte and Pachuca, 1824-1874", in *Miners and Mining in the Americas*, Manchester University Press, 1985, pp. 40-55.

<sup>5</sup> Archivo Histórico de la Compañía Real del Monte y Pachuca (AHCrdMYP), serie: Director a Junta Directiva, vols. 9-14, 1869-1876.

<sup>6</sup> AHCrdMYP, serie: Dirección, leg. 14, 1873.

<sup>7</sup> AHCrdMYP, serie: Circulares, leg. 1, 1851-1874;

Empleados, Copias, vols. 1-6, 1872-1876; Informes Generales de la Compañía Real del Monte y Pachuca, 1872-1876.

<sup>8</sup> AHCRdMYP, serie: Dirección, leg. 14, 1873.

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Inés Herrera, Cuauhtémoc Velasco y Eduardo Flores, *Etnia y clase, los trabajadores ingleses de la Compañía Real del Monte y Pachuca, 1824-1906*, México, DEH-INAH, Cuaderno de Trabajo, No. 38, 1981, 76 p.

<sup>11</sup> AHCRdMYP, serie: Dirección, legs. 14-15, 1873-1874; Director a Junta Directiva, vols. 12-14, 1873-1875; Varios, leg. 26.

<sup>12</sup> AHCRdMYP, serie: Dirección a Junta Directiva, leg. 13, 1872; y "Manifestación que los barreteros de Real

del Monte dirigen al Gobernador Constitucional del Estado de Hidalgo, con motivo de la huelga en que los primeros se han declarado", en *El Socialista*, Año 2, No. 9, 18-agosto-1872.

<sup>13</sup> *Unión Barretera, celebrada entre los trabajadores de San Buenaventura, Mineral del Monte, Mineral del Chico, Capula, Santa Rosa y la Trinidad*, Impreso, Pachuca 1873.

<sup>14</sup> AHCRdMYP, serie: Dirección a Junta Directiva, leg. 14, 1873.

<sup>15</sup> AHCRdMYP, papeles sueltos, Memorias de Pachuca y Real del Monte, cuatro proyectos, octubre de 1874.

<sup>16</sup> AHCRdMYP, serie: Dirección a Junta Directiva, leg. 15, 1874.



