

Los aliados del capital.

Trabajadores ingleses en Real del Monte y Pachuca en el siglo XIX

Inés Herrera Canales
Cuauhtémoc Velasco Avila
Eduardo Flores Clair

La historia de Real del Monte y Pachuca en el siglo XIX está íntimamente ligada a la estada de ciudadanos ingleses en estos minerales. Fueron ellos los que reanudaron las explotaciones mineras después de la guerra de Independencia y quienes dirigieron técnica y administrativamente las principales minas y haciendas de beneficio de minerales, por lo menos hasta los años setenta. Todavía hoy es claramente palpable la herencia cultural y material que dejaron.

En 1824 se estableció en la región la Compañía Inglesa de los Aventureros de Real del Monte equipada con maquinaria y personal *cornish* (gentilicio del condado de Cornwall, Inglaterra.) A partir de entonces se creó un flujo permanente de hombres y máquinas entre la región minera de Cornwall, Inglaterra, y la de Pachuca-Real del Monte en México. Esta afluencia no se detuvo en 1849 con el fracaso económico de la Compañía Inglesa, todavía tres décadas más tarde seguía siendo importante. La Compañía de Real del Monte y Pachuca de capital mexicano que explotó esas minas entre 1849 y 1906, mantuvo una política favorable a la preservación de la planta de trabajadores ingleses, a pesar del enorme costo en salarios y prestaciones que esto le significó. Los privilegios de que gozaron estos *cornish* los convirtieron, así, en un grupo claramente diferenciado económica, cultural y físicamente de la sociedad local.

Su comportamiento y permanencia requieren explicaciones que, aun considerando el evidente desfase tecnológico entre Inglaterra y México, no se queden en las simplistas argumentaciones fincadas sobre la incapacidad de los mexicanos para organizar, administrar y operar una empresa de esta magnitud. A las necesidades técnicas se sumó el re-

querimiento de empleados que se identificaran del todo con los objetivos de la empresa y estuvieran sujetos a sus decisiones. La presencia del grupo *cornish* es así un ejemplo de estrecha interrelación entre intereses de clase y formación de una identidad étnica, a la vez que ilustra históricamente la forma de integración de algunos europeos a los grupos dominantes nacionales.

La tradición minera de Cornwall data de varios siglos. A principios del siglo XVIII la minería de este condado se caracterizaba por los avances tecnológicos en el ramo. Cornwall fue pionero en la utilización de la máquina de vapor tanto para cortar, barrenar, transportar y extraer minerales, como para desaguar y ventilar las profundidades mineras. En la segunda mitad del siglo la región vivió una época de expansión y progreso tecnológico, asociado al desarrollo de la industria británica y del comercio internacional, y especializado en la explotación de cobre y de estaño. Sin embargo a fines del siglo surgieron en el mundo otras regiones mineras competidoras que provocaron en la minería local una aguda depresión económica, desempleo y migración.

La minería de Cornwall nunca volvió a recuperarse totalmente y el área se constituyó en el siglo XIX en una zona expulsora de población, sobre todo en las épocas de crisis económica: pre y post guerra europea de 1815, década de los cuarenta y mediados de los sesenta.

Entre los trabajadores *cornish* que se dirigieron a América se pueden distinguir dos corrientes: una masiva e indiferenciada hacia los Estados Unidos, y otra controlada y selecta hacia los centros mineros latinoamericanos, compuesta por trabajadores y emplea-

dos calificados, casi siempre bajo contrato. De este tipo fueron los que llegaron a México.

La guerra de Independencia había provocado en México la desestructuración del sistema mercantil y, junto a ello, la destrucción de buena parte de las instalaciones mineras y la inundación de los tiros de las principales minas. Los diversos proyectos políticos para la nueva nación coincidieron en una cosa: la necesidad de impulsar la recuperación de la planta minera y la dinamización de la exportación de plata. No había muchas alternativas: los enormes gastos de rehabilitación y la fuga de capitales, por un lado, y el marcado interés del capital británico en los legendarios yacimientos de plata americanos, por el otro, determinaron el resultado.

A mediados de la década de los veinte se formaron en Londres diversas compañías que firmaron contratos con los dueños de las principales minas mexicanas para iniciar su explotación. La política de estas empresas se orientó hacia la tecnificación de los procesos de extracción y beneficio, la instalación de una administración eficaz y segura, así como el establecimiento un férreo control del proceso productivo y de los trabajadores. Los inversionistas y directivos ingleses creían en la infalible superioridad de la técnica minera europea frente a la mexicana y en su vasto conocimiento de organización y administración empresarial, a la vez que presuponían la incapacidad de los nacionales para operar sus máquinas o para aprender a manejarlas. Estas ideas se tradujeron en la mecanización de parte del proceso productivo y en la colocación de extranjeros, la mayoría ingleses, en todos los puestos de dirección administrativa y técnica.

Otras consecuencias del movimiento de Independencia sobre la minería nacional fueron el desempleo y la emigración de la población trabajadora de los centros mineros hacia otras regiones y actividades. Por esta razón a su llegada a México los directivos de las empresas debieron recurrir a medidas extremas que les permitieran poner en explotación los yacimientos. Una de ellas fue la de contratar masivamente trabajadores en Inglaterra, al mismo tiempo que creaban incentivos para atraer a mineros mexicanos. Cuando se hubo logrado una planta suficiente de trabajadores, la migración bajó de intensidad y la política fue la de traer de Europa sólo a personal de alta calificación técnica o de confianza.

La afluencia de ingleses a Real del Monte y Pachuca entre 1824 y 1906 estuvo ligada a las fluctuaciones de la producción minera: el auge los atrajo y la crisis causó su cese, o la merma de sus privilegios laborales. En este sentido la política de la Compañía Inglesa de los Aventureros coincidió con la Compañía mexicana.

En términos generales los momentos de mayor afluencia fueron los siguientes: el primer y único ingreso masivo de ingleses a la región se produjo durante el periodo de instalación de la empresa inglesa (1824-1830). En esa época arribaron aproximadamente 330 trabajadores, sin contar el personal que iba y venía de Inglaterra a Real del Monte. A partir de 1830 se debilitó el flujo migratorio por el menor dinamismo económico de la Compañía, y se restringió la contratación de personal extranjero a la de especialistas imprescindibles.

La bonanza de la mina del Rosario en Pachuca, en la década del cincuenta, marcó otra época de llegada de mano de obra forá-

nea a la Compañía; entre 1850 y 1855 se contrató a un gran número de *cornish* para manejar la maquinaria recién adquirida y para reponer al personal inglés que años antes había despedido la Compañía de los Aventureros y que ahora se hacía necesario por la ampliación de las actividades.

En las épocas de crisis la empresa redujo el presupuesto dedicado a trabajadores extranjeros mediante la rebaja de salarios, despidos y la limitación de nuevas contrataciones, como sucedió a comienzos de los años cuarenta y mediados de los setentas. A partir de 1875 el personal extranjero que arribó a Real del Monte y Pachuca fue cada vez menor. Se trató de especialistas que vinieron a instalar máquinas o a enseñar su manejo, o de extranjeros residentes en México que realizaron trabajos a contrato para la compañía.

La contratación de los trabajadores extranjeros se realizó a través de agentes en el exterior. Desde su creación la Compañía inglesa contó con enganchadores que le ayudaron a conseguir el personal requerido. Por su parte la Compañía mexicana se hizo auxiliar de los mismos agentes comerciales para la contratación. En los dos casos fueron los representantes en la ciudad de Camborne, Cornwall, quienes suministraron la mayor parte de los empleados de ultramar.

Los ingleses vinieron a satisfacer dos necesidades: por un lado cubrían una carencia técnica objetiva y por otro contribuían al control de los trabajadores productivos. Desde la instalación de la Compañía Inglesa, y por lo menos hasta 1868, los ingleses ocuparon casi la totalidad de los puestos directivos y técnicos de importancia y los mejor remunerados: comisionados en jefe o directores de la Compañía, administradores de los distritos

mineros de Pachuca y de Real del Monte así como de las haciendas de beneficio, asesores técnicos en ingeniería de minas y encargados generales de la oficina de contabilidad. Los administradores de distritos mineros tenían bajo su mando a otros jefes menores también ingleses, tales como los mineros (que dirigían la explotación en las minas productivas), capitanes de desagüe, almacenistas y recibidores de leña y al maquinista mayor encargado del taller de maestranza. Entre los empleados de jerarquía media ocuparon las categorías de: maquinistas, sotamineros (encargados de las labores interiores de las minas), ademadores, carpinteros, herreros, albañiles muy calificados o que dirigían un grupo, cajeros, rayadores, azogueros y capataces.

Datos de 1858 nos dan una idea de la abrumadora mayoría de empleados ingleses en los puestos más elevados y mejor remunerados. De un total de 152 empleados a sueldo fijo 93 eran ingleses. Los 15 puestos más altos eran cubiertos exclusivamente por británicos. De los 45 empleados que recibían remuneraciones más elevadas, entre 16 y 96 pesos semanarios, 43 eran de ese origen, es decir el 95%. En cambio, de los 47 que recibían sueldos de 10 pesos o menos sólo uno era inglés, esto es el 2%. Promediando los salarios de los empleados mexicanos y extranjeros de confianza, resulta que mientras los primeros percibían \$8.75 semanalmente, los segundos ganaban 19.90. Los ingleses no sólo acaparaban los puestos elevados, sino también los puestos de confianza medios: de los 69 empleados que recibían un sueldo entre los 14 y los 18 pesos semanarios, 65, o sea el 94% eran británicos. Así siendo un grupo de sólo 93 individuos contro-

laban una compañía que en ese año tenía más de 3,000 trabajadores.

De la gran variedad de puestos ocupados por nativos de Inglaterra tomaremos como ejemplos de las funciones de carácter técnico y de control de los trabajadores a los *mineros* y a los *maquinistas*. Los primeros dirigían desde el exterior las labores de explotación de un yacimiento, en esta medida imponían sobre el conjunto de los operarios de la mina normas de organización del trabajo, políticas de excavación y exploración, control de la productividad, condiciones de trabajo, formas de remuneración, etc. En el otro extremo, los maquinistas permanecían la mayor parte del tiempo relegados al manejo de la maquinaria sin una relación directa de dominio sobre otros trabajadores. Ambos grupos detentaban privilegios frente a los trabajadores mexicanos, pero sólo los primeros llevaban ante ellos la representación directa, la orden, el control del capitalista. El resto de los puestos ocupados por empleados extranjeros combinaban de alguna manera las funciones mencionadas.

La necesidad de técnicos de origen británico se hizo especialmente palpable en la operación de la maquinaria. El escaso desarrollo de la maquinización en el aparato productivo mexicano significó un raquítico crecimiento de la educación mecánica en México, así como una falta crónica de operarios con ese tipo de calificación. A pesar de ello, la Compañía Real del Monte no se interesó en adiestrar a nacionales; siempre se mostró muy recelosa de confiar las carísimas máquinas a manos mexicanas. Pero aun cuando en 1874 lo intentó, se enfrentó a la oposición de los maquinistas ingleses que se negaron a enseñar su oficio, pues decían haber pagado su apren-

dizaje y no tener obligación de adiestrar a nadie gratuitamente. Sus privilegios estaban en juego.

Aunque las innovaciones técnicas siempre fueron presentadas como justificación para la contratación de empleados de ultramar, en lo referente a la explotación de yacimientos y la dirección de haciendas de molienda y beneficio de minerales, la experiencia mexicana era secular y los cambios tecnológicos no fueron tan dramáticos como para justificar la afluencia constante de ingleses a puestos directivos. Su llegada obedeció a otros fines.

Para lograr el control estricto sobre los trabajadores manuales le era indispensable a la empresa contar con personal enteramente identificado con sus intereses que ocupara los puestos de dirección. La utilización de ingleses para esta labor no fue casual: por su condición de extranjeros al llegar a la región se enfrentaban a un medio cultural extraño, y una vez desempeñado el trabajo para el que habían sido contratados la empresa se encargaba por diversos medios de perpetuar la separación entre empleado inglés y trabajador mexicano.

El mecanismo principal fue el de otorgar cuantiosos salarios; como ya vimos las diferencias de ingresos entre empleados mexicanos y extranjeros eran fuertes, pero si comparamos los sueldos de los ingleses y los trabajadores manuales veremos que el desnivel era mucho mayor.

En 1863 mientras los maquinistas del desagüe de Pachuca ganaban 17 pesos semanarios, las percepciones de los barreteros eran en promedio de \$5.50; el sueldo de los ademadores de \$5.00; el de los peones de minas era apenas de \$3.50 y el de los pepe-

nadores no subía de \$3.00. Esto quiere decir que el sueldo de un trabajador inglés de tipo medio *era de tres veces más* que el de un operario mexicano calificado y casi *cinco veces* el de un trabajador no calificado. Además, los británicos gozaron en múltiples casos de otras prestaciones tales como habitación gratuita, raciones alimenticias, gratificación anual, ayuda a la familia en Inglaterra y pago del viaje y el tornaviaje a su tierra natal.

A cambio de todo ello, los contratos firmados en el lugar de origen normaban de manera casi militar la vida social de los inmigrantes y establecían fuertes sanciones por transgredir las cláusulas. Una rescisión de contrato podía tener graves consecuencias para el trabajador, pues solía ser causa de no contratación en otras compañías mineras británicas en México, ni en las de Cornwall, dada la fuerte influencia de los funcionarios de la Real del Monte en ese condado inglés. En pocas palabras, otro medio para asegurar la voluntad del extranjero era la inestabilidad laboral.

Por otra parte, la identificación de los empleados británicos con la empresa se vio favorecida por las alternativas de enriquecimiento personal que encontraron desde su posición privilegiada. Ellos poseían la experiencia en la explotación de minas, estaban permanentemente informados de las oportunidades de inversión en la región, contaban con vínculos económicos y políticos y con ingresos abundantes. De esta manera acumularon parte de su salario en la perspectiva de invertir, y así lo hicieron. Utilizando experiencia y nexos en el medio pudieron adquirir, con éxito, acciones de compañías mineras o barras aviadas en las minas, incursionar en el comercio de abasto a los centros mineros, comprar fábricas en actividades relacionadas

con la minería e incluso fundar sociedades para la explotación de yacimientos. Algunos también se convirtieron en rentistas a través de la compra de haciendas, tierras de labor o bienes inmuebles. Ninguna de estas alternativas eran excluyentes entre sí y en buena parte de los casos fueron ejercidas conservando el empleo en la gran empresa minera. Esta perspectiva de enriquecimiento, o en su defecto de ascenso a algún puesto directivo de importancia, hizo que los ingleses adoptaran como suya la posición del empresario frente al conjunto de los trabajadores, o al menos provocó que dejaran de identificarse con la idea de asociación y lucha por mejores salarios y prestaciones.

De este conjunto de elementos resultó que al interior de la empresa los empleados ingleses conformaron un grupo cerrado que ocupaba una posición de privilegio y dominio. Ahora bien, esta situación se extendió más allá del ámbito de trabajo. Debido a que la Compañía fue el soporte más fuerte de la economía de mercado regional y a su amplia influencia en el conjunto de la vida social, los ingleses formaron la parte medular de la élite social en Pachuca y Real del Monte. Por otra parte como la gran mayoría de ellos tuvo como origen el condado minero de Cornwall, conservaron durante muchos años rasgos culturales propios que los distinguieron claramente del resto de la población local.

Como hemos visto la relación estrecha entre Cornwall y Real del Monte en el siglo XIX estuvo determinada por la constante necesidad de maquinaria y trabajadores calificados en México y por la permanente expulsión de mano de obra del condado inglés. Pero además de esto, en el fondo de la formación del grupo *cornish* subyacen dos causas: una

vez instalados en el Real los primeros pobladores ingleses se crearon lazos familiares, amistosos y culturales que facilitaron a los *cornish* su llegada, más que a ningunos otros; y en segundo lugar, la identidad étnica del grupo ayudó a la empresa a cumplir las funciones de dominación de los empleados en la producción, en la medida que agregó a la separación jerárquica entre trabajo manual y técnico-directivo la diferencia de idioma, costumbres, religión, etc. Cabe aclarar que es arriesgado afirmar que la empresa tuvo el propósito deliberado de fomentar las diferencias étnicas, aunque es claro el papel determinante que jugó en este resultado.

El comportamiento político de los ingleses en los diversos conflictos laborales que tuvieron lugar en Real del Monte y Pachuca, reafirman su actuación como una entidad étnico-social. Resumiremos sus rasgos fundamentales.

Como habíamos visto, a su llegada a México los ingleses encontraron la región minera completamente despoblada. Después de varios intentos fallidos por incentivar a trabajadores mexicanos para que se incorporaran a las labores mineras, tuvieron que recurrir al antiguo sistema de pago a *partido* (participación proporcional de los trabajadores del interior de las minas en el mineral extraído). Gracias a ello, en poco tiempo la negociación contó con el personal necesario. En 1827, una vez logrado su objetivo, los directivos ingleses decidieron abolir el pago a partido, lo cual provocó el descontento de los operarios que se lanzaron a la huelga. Como medida de presión el comisionado en jefe de la empresa mandó armar a sus compatriotas para que junto con algunos peones mexicanos reemplazaran a los huelguistas en sus puestos

de trabajo. El conflicto terminó con la firma de un acuerdo en que la Compañía reconocía el derecho de los operarios de minas al partido, sobre la base de un octavo del mineral que se extrajera en la jornada de trabajo. A partir de entonces los trabajadores ingleses se convirtieron en un grupo de presión contrapuesto a las demandas de los trabajadores mexicanos.

Los conflictos laborales con los operarios mexicanos se sucedieron en los años 1828, 1833, 1840-1841 y 1845. En todos ellos se repitió una historia: lucha por el partido y confrontación de los intereses de los empleados británicos con los trabajadores mexicanos.

También los trabajadores ingleses tuvieron diferencias con los directivos de la empresa. Así, por ejemplo, a mediados de 1833 algunos empleados decidieron abandonar Real del Monte para dirigirse a Bolaños, en donde operaba otra compañía minera de capital inglés, pues allí se pagaban mejores salarios. Los directivos en Real del Monte manifestaron su desaprobación y se apresuraron a firmar un convenio con los de Bolaños en el cual cada compañía se comprometía a no contratar trabajadores provenientes de la otra sin autorización expresa.

La compañía británica vivió años difíciles después de 1840 y se vió obligada a aplicar una política de reducción de salarios a todos los niveles. Muchos empleados ingleses decidieron emigrar a otros centros mineros del país, a las nuevas explotaciones abiertas en los Estados Unidos, o regresar a su patria. Entre 1843 y 1845 se hizo cada vez más evidente la fuga de trabajadores calificados, al grado que los directivos tuvieron que dar marcha atrás en sus decisiones y restablecer

los antiguos salarios para evitar la desbandada general.

Los años de bonanza que vivió la compañía mexicana de Real del Monte y Pachuca a partir de los cincuenta le permitieron restituir los privilegios de los ingleses y, por otra parte, aplazar las demandas de los trabajadores mexicanos. Entre 1872 y 1875 junto con una grave crisis económica, volvieron a presentarse en la empresa conflictos laborales a todos los niveles. En 1872 al ver los barreteros reducidos sus sueldos se lanzaron a la huelga, exigiendo que no se cargara sobre sus espaldas todo el peso de las dificultades de la empresa y protestando por los excedidos privilegios de que gozaban los británicos:

La compañía "... tiene un número respetable de trabajadores ingleses a los cuales paga cantidades exageradas por sus trabajos, dándoles por sueldo semanario desde veinte, treinta y hasta ciento y pico de pesos; dándoles además leña, carbón, maíz, pasturas, velas, sal y hasta criados, todo con profusión, así como sus casas habitación, médicos y otras cosas. Todo esto pasó por una serie de años ¿y qué capital sería bastante para sostener estos gastos superfluos, nocivos de por sí para la compañía y para la sociedad?..."

El conflicto concluyó cuando los trabajadores mexicanos aceptaron la rebaja de sus percepciones. Pero al año siguiente la compañía realizó una nueva rebaja, esta vez afectando también a los empleados ingleses. Los barreteros y pepenadores mexicanos iniciaron la huelga en julio de 1873. Algunos grupos aislados de maquinistas y bomberos ingleses utilizaron por su parte el mismo recurso, pero sin que se advirtiera unidad con los operarios nacionales. La empresa se apresuró a resolver los enfrentamientos con los maquinistas, pues los planes inferiores de las

minas ya estaban inundados, y para ello negoció a título individual con cada uno de los inconformes británicos. De esta manera evitó que los ingleses se organizaran en torno a demandas comunes o se aliaran a los trabajadores mexicanos.

La continuación de la política de ajustes presupuestales provocó que en 1874 los maquinistas y ademadores presentaran un pliego de demandas común en el cual exigían: mejoramiento de los salarios, disminución de horas de trabajo y la seguridad "de que no seremos molestados con ninguna persona para que aprenda a trabajar esta máquina". La Junta Directiva de la compañía respondió con una rotunda negativa y amenazó con que si alguna persona paraba las máquinas sería despedida de inmediato. El director usó nuevamente la negociación individual, mientras esperaba nuevo personal contratado en Europa y México que había aceptado salarios más bajos. A finales de ese año la Junta Directiva escribía: "Trabajadores ingleses: vemos que empiezan a emigrar y celebramos que encuentren por otra parte el bienestar que no podemos proporcionarles nosotros".

En síntesis, a diferencia de los barreteros y peones mexicanos que se enfrentaron siempre de manera colectiva, los empleados ingleses trataron con la empresa de manera individual o en el mejor de los casos por grupos pequeños y aislados. Los británicos mantuvieron una rígida separación con la mano de

obra nativa, aun en los momentos más álgidos, como lo demuestra su demanda de no enseñar el manejo de la maquinaria, pues al hacerlo ponían en peligro sus privilegios.

El comportamiento político de los ingleses en los momentos de conflicto entre empresa y operarios mexicanos reflejó en general su identidad con el capital. En ciertos momentos se enfrentaron a los que levantaban banderas reivindicativas y en otros se mostraron indiferentes. Cuando la política de reducción de costos afectó también sus intereses la tendencia natural fue la de emigrar en busca de mejores salarios o de invertir el ahorro acumulado a lo largo de años. En el único momento en que se agruparon para pedir aumento salarial y mejores condiciones de trabajo, su fuerza fue escasa y su petición fácilmente derrotada.

Así, la actitud política de los *cornish* en Real del Monte fue diametralmente opuesta a la que tuvieron los migrantes de Cornwall en las minas de California, Estados Unidos. Ahí, los procesos de organización laboral fueron dirigidos por *cornish*, eran ellos la parte medular del grupo de trabajadores manuales calificados y desde esta posición se convirtieron en líderes naturales de las masas trabajadoras. Se puede decir que en ese caso su identificación cultural obró en favor de la sindicalización y la defensa de los derechos laborales. En cambio, en Real del Monte Pachuca la identidad étnica, coincidió, no casualmente, con su posición de aliados del capital.