HAL open science

“ Universos tradicionales ” a la hora de la globalización: ¿analizadores privilegiados de los procesos en curso? Una perspectiva Francia-México

Annie Lamanthe, Lylia Palacios

▶ **To cite this version:**

Annie Lamanthe, Lylia Palacios. “ Universos tradicionales ” a la hora de la globalización: ¿analizadores privilegiados de los procesos en curso? Una perspectiva Francia-México. VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Apr 2010, México. halshs-00502226

HAL Id: halshs-00502226

https://shs.hal.science/halshs-00502226v1

Submitted on 13 Jul 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Annie LAMANTHE
Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail-LEST
Aix-en-Provence (France)
annie.lamanthe@univmed.fr

Lylia PALACIOS
Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Autónoma de Nuevo León
Monterrey (México)
lyliapalacios@yahoo.com

« Universos tradicionales » a la hora de la globalización: ¿analizadores privilegiados de los procesos en curso? Una perspectiva Francia-México

VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, México, abril 2010

Mesa 2. Relaciones laborales

Presentación

Desde la década de los ochenta, nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones salariales han aparecido en relación directa con la problemática de la globalización. Pero también son las formas antiguas, enfrentadas a la globalización, las que se transforman y en ocasiones de manera bastante radical. Es el caso, en particular, de los métodos de gestión y relación inscritos en los universos llamados "tradicionales". En éstos la relación paternalista es una de las figuras emblemáticas.

El paternalismo se refiere a las relaciones entre el patrón y sus asalariados como modelo de familia, donde es la autoridad paternal quien dicta las leyes y donde las jerarquías se construyen basadas en el respeto a la tradición y a la antigüedad. De la misma manera que en la familia, la relación es personal y sin mediadores; en todo el conjunto de derechos y deberes es decir de obligaciones recíprocas, el patrón tiende a implicarse con sus asalariados como un padre de familia se implicaría con sus hijos a quienes aporta protección como contrapartida de obediencia. La estabilidad es una de las principales características de esta relación. La relación salarial que se afianza en el paternalismo se caracteriza por ser una forma de subordinación en la cual se ejerce una autoridad de tipo "tradicional". Se distingue de la autoridad "racional- legal" fundada, al contrario, sobre los

reglamentos y la ley, y de las formas de subordinación que se le asocian, favoreciendo el contrato (se toman aquí las categorías de Weber, 1971).

La idea general de la presente comunicación es mostrar el interés por estudiar estos universos tradicionales, y las formas de gestión de los asalariados que la caracterizan, desde dos puntos de vista:

- A pesar de que esta relación ha sido referida desde hace tiempo a prácticas arcaicas heredadas del pasado y, como tal, condenadas a la extinción, éstas mismas prácticas se han conservado a lo largo del tiempo con un gran peso dentro de la realidad del mundo laboral y de la empresa, y esto continua sucediendo incluso en períodos muy recientes;
- Las evoluciones que estas prácticas están experimentando en el período actual, y las tensiones que por lo tanto las cruzan, son fuertes y marcadas revelaciones de las tendencias más generales en la relación laboral.

Para desarrollar lo anterior, la presente comunicación se basa en la puesta en perspectiva de dos casos diferenciados, pero ambos reveladores a su manera, de estas transformaciones: - un primer ejemplo de paternalismo el de las pequeñas empresas industriales del medio rural, en Francia, caracterizado por la inserción de pequeñas unidades familiares en una red de pequeñas ciudades y pueblos; - un segundo ejemplo típico del paternalismo, por el contrario, el de las grandes empresas industriales de capitales familiares en Monterrey, México, que fue estructurante de culturas del trabajo, métodos de vida y tejido urbano.

Al desarrollar una mirada histórica y un análisis de los métodos de confrontación de estos universos a las realidades y nuevas dificultades introducidas por la apertura económica, la presente comunicación muestra cómo estas modalidades de la relación salarial están deshaciéndose y cómo se renuevan las formas tradicionales de flexibilidad.

I. El paternalismo de las pequeñas empresas industriales en las zonas rurales de Francia[1]

1.1. Paternalismo en Francia: un estatuto ambivalente

En las representaciones sociales y científicas, el paternalismo es una relación social generalmente formada en el pasado y, a ese título, más interesante para el historiador que para el sociólogo. Por un lado, el paternalismo se refiere en particular a los primeros días del capitalismo. En aquella época se pudo observar en las poblaciones de reciente entrada a un mercado laboral "libre", una clase de transición entre los universos tradicionales que les eran los familiares y nuevas formas sociales inducidos por el capitalismo[2]. Por otra parte, el paternalismo regresa a representaciones anticuadas de soberanía social (Antiguo Régimen, familia patriarcal, comunidades...) al cual se oponen formas sociales basadas en el contrato social y en una mayor libertad de asociación de partes consideradas como iguales. Desde este punto de vista, K. Polanyi muestra cómo el establecimiento de un mercado laboral, encaminado a separar el trabajo de las otras actividades de la vida y a someterlo al mercado, fue notificado con la adopción de la libertad de contrato que "equivalía a decir en la práctica que las organizaciones extracontractuales basadas en la relación, la vecindad, el oficio, la religión, debían ser liquidadas, puesto que exigían la lealtad del individuo y limitaban así su libertad" (1983: 20)

Esta oposición entre dos visiones de los fundamentos de la relación salarial fue especialmente fuerte y permanente en Francia. Ponía frente a frente dos concepciones de la autoridad y de la subordinación salarial, - tradicional, por una parte, racional-legal del otro -, así como distintas categorías de protagonistas. La lucha fue constante entre un patronato acostumbrado durante mucho tiempo a las relaciones personales, - reacio a permitir la intromisión del derecho y cerrado a modificar las relaciones que mantenía con sus asalariados -, y los altos funcionarios del Estado favoreciendo una visión republicana, laica y conectada a valores universales (Crozier, 1963). Del mismo modo, partidos de izquierda y

---

[1] Se agradece el trabajo de traducción que de esta parte de la ponencia realizo el maestro Rubén Torres de la Universidad de Aix-en-Provence.

[2] Tanto para ver en el paternalismo una manera de hacer trabajar y de disciplinar una fuerza de trabajo aún poco acostumbrada al orden industrial, permitiendo al patronato efectuar un control total sobre la vida en el trabajo y fuera del trabajo de sus obreros (versión Bentham), o una "alternativa" a los informes sociales capitalistas que permiten suavizar las consecuencias más duras, como la pauperización de la vida (versión Le Play).

sindicatos obreros luchaban para trasladar la subordinación de los trabajadores de los universos tradicionales hacia el de la ley que garantizaba derechos idénticos para todos. Segrestin (1992) hace de ésta oposición entre relaciones "comunitarias" y relaciones "socios" una de las claves de lectura de la historia de la empresa francesa y las relaciones profesionales desde la revolución de 1789.

Después de la segunda Guerra Mundial, se da el triunfo de las relaciones contractuales donde el derecho social y el Estado benefactor vienen en conjunto a sustituir al patrón en el suministro de seguridad y protección a los asalariados (para adoptar los términos de Ewald 1986). El paternalismo pierde importancia en un tejido productivo que se está autotransformando: constitución de grandes grupos, internacionalización, desaparición de los dueños proprietarios en favor de asalariados dirigentes y accionistas... Por otra parte, el descrédito aportado por el régimen de Vichy[3] a la concepción paternalista de la empresa contribuye a enviarlo al pasado y a considerarlo como una práctica moralmente condenable. Así el paternalismo sólo conservará determinadas permanencias en algunas unidades productivas (que tendrán obligatoriamente que transformarse con la lógica racional-legal) pero permanecerá definitivamente impregnado por esta visión negativa. Por lo tanto, las empresas que continúan inscribiéndose en este tipo de relaciones serán consideradas como anticuadas y, a este respecto, condenadas a la desaparición porque retrasan el progreso económico y social; o bien serán consideradas como reminiscencias de un pasado caracterizado por relaciones muy desiguales en favor de el patrón, por lo que se les condena moralmente de manera implícita; o, incluso se les considerará, como necesitadas de profundas transformaciones, lo que explicará el objetivo de las políticas públicas de modernización de los años sesenta (Lamanthe 2004).

En la mitad de los años ochenta, la perspectiva se invierte: se redescubren las virtudes de la pequeña empresa, la proximidad, las relaciones interpersonales, la confianza, los sistemas productivos locales y de los distritos industriales que la política industrial no había dejado hasta entonces de combatir con la intención de hacer desaparecer. Su aparente mejor resistencia a la crisis, en comparación con la gran empresa, de estas formas de organización empuja a hacer hincapié en su mayor adaptabilidad a un mercado fluctuante, adaptabilidad basada particularmente, en su capacidad, intrínseca, a la flexibilidad. Pero es sin embargo

[3] Gobierno del mariscal Pétain durante la ocupación alemana en la segunda Guerra Mundial.

en el momento en que se redescubren estas capacidades que los principales fundamentos en los cuales se basan están deshaciéndose.

1.2. Paternalismo y flexibilidad en las pequeñas empresas industriales del medio rural.

El caso de las pequeñas empresas industriales del medio rural representa una forma particular de puesta en marcha del paternalismo, entre otros posibles. Se puede describir de manera típica ideal y para un período previo a los años ochenta, refiriéndola a las interpretaciones del paternalismo indicadas más arriba. La relación salarial se establece como una articulación entre los fundamentos tradicionales de las sociedades rurales y las actividades industriales que emplean asalariados en el marco de pequeñas unidades familiares. Se dista mucho del capitalismo de gran empresa que se despliega en el sistema de ciudad-fabrica. Se acerca más bien al modelo del tipo patrocinio, tal como lo preveía Le Play (Baudin, 1947): inserción de las actividades industriales en el medio rural, mantenimiento de los vínculos con la actividad agrícola que permite también garantizar rentas complementarias a salarios generalmente bajos, compromisos recíprocos que se despliegan en sociedades locales que efectúan un fuerte control, tanto sobre el patrón como sobre el asalariado. Se trata de una relación de subordinación, desigual por definición y donde existen relaciones de dominación, que pueden sin embargo traducirse de manera diferenciada: más o menos autoritario, más o menos "social"... Del mismo modo, los motivos de adhesión de los asalariados pueden variar: compartimento de valores comunes, mayor o menor necesidad... Pero si las relaciones son directas e individualizadas y si el patrón tiene en sus solas manos todo el poder de decisión, de una determinada manera, dichas decisiones son encuadradas por las relaciones sociales de nivel local que de alguna manera limitan este frente a frente.

Las relaciones paternalistas definen un compromiso salarial implícito, que es consustancial a este tipo de unidades. La relación de empleo es personalizada y duradera. Se basa en un conjunto de compromisos mutuos, suponiendo al mismo tiempo la honradez de las dos partes (cada uno cumple sus compromisos) y la confianza recíproca (confianza en el hecho de que el otro vaya a cumplir sus compromisos). Se puede esquemáticamente describirlo de la siguiente manera. Por su parte, el patrón garantiza una estabilidad del empleo a sus

asalariados (se condena moralmente el despido y el patrón encontrará las soluciones para evitarlo; da trabajo todo el año incluso en los períodos más difíciles de la actividad; reanuda el contrato a sus empleados temporales año tras año); favorece la contratación de los miembros de la familia de su personal; proporciona una serie de distintas ventajas, de manera individualizada y discrecional generalmente asociada al conocimiento de la situación personal y familiar de cada uno de sus empleados (ayudas para un empréstito, préstamo de material...) ; acepta acuerdos personales adaptados a situaciones individuales (sobre los horarios, los permisos, las ausencias...). Como contrapartida, los asalariados se adhieren a las dificultades y a los objetivos de la empresa, considerando como legítimos sus métodos de organización; garantizan un alto nivel de productividad, demuestran honradez y se muestran especialmente disponibles y fiables cuando el patrón necesita de ellos, aceptando, en particular, modificaciones de horarios, huecos en el derecho del trabajo...

Doeringer (1984) destacó la paradoja aparente de esta relación salarial. Interesándose por pequeñas y medianas empresas instaladas en el medio rural en los Estados Unidos, observa en efecto que, por una parte, ofrecen condiciones de trabajo y salarios menos atractivos que las zonas urbanas pero que, del otro, los asalariados se implican como en las empresas más atractivas, mostrando compromiso y honradez y expresando una determinada satisfacción en el trabajo. Para Doeringer, solamente la existencia de relaciones paternalistas permite explicar esta situación paradójica.

Una característica importante de este compromiso salarial es que permite apoyar lógicas productivas a menudo caracterizadas por la irregularidad, la incertidumbre y fluctuaciones importantes, en particular, temporales. Permite a las empresas beneficiarse de una gran flexibilidad. Esta flexibilidad es tanto interna, - requerida por el pequeño tamaño de los colectivos de trabajo y la variabilidad de la producción que induce a la irregularidad de los ritmos de trabajo y a la polivalencia de los asalariados permanentes -, como externa, con el recurso a una abundante mano de obra temporal. Por una parte los asalariados aceptan la flexibilidad (porque las dificultades de la actividad aparecen como legítimas ante sus ojos y porque es objeto de acuerdos como contrapartida). Por otra parte, se combina con la estabilidad de las relaciones de empleo, así sea que se trate de los asalariados permanentes o temporales. De esta manera, en las empresas que trabajan frutas y hortalizas en la región de la Provenza, al sur de Francia, habíamos podido observar la existencia de una clase de

"mercado interno"[4] para los primeros (fuerte antigüedad, posibilidades de promociones internas, “in situ”...), la integración de trabajadores temporales locales en un círculo ampliado de este mercado interno (renovación de empleo asegurado de un año a otro) y la posibilidad para el trabajador temporal extranjero de integrarse, a largo plazo, en el núcleo duro de los trabajadores permanentes (Lamanthe 2005).

1.3. La renovación de las formas tradicionales de flexibilidad

Desde la mitad de los años 80, estas empresas conocen una serie de cambios que contribuyen a transformar la relación salarial.

En primer lugar, se trata de una redefinición de las lógicas productivas y organizativas, que es la continuación de varios factores. Para intentar insertarse de manera duradera en un mercado caracterizado por condiciones de competencia renovadas (apertura de las economías nacionales en el marco del mercado único europeo y del GATT/OMC; competencia de los países a menor costo para actividades de mano de obra de escaso valor añadido...), las empresas siguieron estrategias de reducción de los costos, de aumento de los volúmenes y de aumento en la productividad. En el sector provenzal de las frutas y hortalizas, por ejemplo, las empresas comenzaron a trabajar de manera sistemática con la gran distribución, debieron aumentar sus volúmenes y su tamaño, regularizar su actividad y mejorar su calidad, responder a exigencias crecientes de normalización, plazos y precio. Esto se tradujo en un movimiento de mayor racionalización y formalización de la organización (instauración de niveles intermedios, sistemas de garantía de calidad, aumento de los procedimientos...). En este contexto, se observa un aumento de las exigencias por parte de los patronos frente a los asalariados, pero sin contrapartida (aumento de la productividad sin compensación salarial por ejemplo). Dado que cada vez se cumplieron menos los compromisos recíprocos del lado de los patronos, los asalariados son igualmente menos propensos a respetar los suyos. Se observa un abandono del compromiso salarial y,

[4] El concepto de mercado interno remite al enfoque de la segmentación (Piore et Doeringer, 1971). Se asocia generalmente a las grandes empresas que proponen empleos estables y un alto nivel de garantías. Las pequeñas empresas, por su parte, se asocian generalmente a los mercados secundarios, proponiendo empleos poco estables y bajos salarios. El caso de las pequeñas empresas de medio rural permite mostrar los límites de esta representación.

por lo tanto, las empresas aunque necesiten una constante flexibilidad pueden cada vez menos basarse en los resortes tradicionales.

En segundo lugar, las poblaciones inmiscuidas cambiaron y, con ellas, las representaciones y las prácticas. Distintos trabajos ilustraron esta tendencia que se opera de manera más o menos radical y en temporalidades diferenciadas según los lugares y/o los sectores de actividad... Por una parte, los dirigentes cambiaron, - que se trate de los descendientes de los fundadores que se alejan de los principios paternalistas de sus ancestros o personas que se hace cargo de la empresa, venidas de las entidades anónimas en las cuales se integra a las empresas después de haber sido readquirida -, ellos no dudan ya en despedir. Con respecto a una fundidora de acero en el valle del Meuse, Pinçon y Rendu (1985) hacen resaltar que ésta situación conduce a los asalariados a perder confianza y a experimentar un sentimiento de inseguridad (pueden perder su empleo) y, para ellos, en este contexto, "ya no existen las condiciones de posibilidad de la forma "paternalista" de las relaciones sociales" (p.19). Por otra parte, los asalariados y poblaciones en el mercado laboral cambiaron. Los jóvenes, más educados y que tienen otro tipo de relación con la actividad profesional y el trabajo (Nicole-Drancourt y Roulleau-Berger, 2000), son menos propensos a adherirse a las relaciones de tipo paternalista. Los propios asalariados más antiguos, conscientes que los patronos respetan cada vez menos sus compromisos, son más reservados y más desconfiandos (Lamanthe 2005, con respecto al tejido agroindustrial provenzal). Por último, se desestabilizan las estructuras socioeconómicas rurales en las cuales las prácticas paternalistas tomaban sentido y éstas mismas prácticas se vuelven más difíciles el encontrarse con un sindicalismo que se desarrolló progresivamente en algunos sectores. Es lo que muestra Vatin (1990), con respecto a la industria láctea en Bretaña.

Se pueden esquemáticamente caracterizar las tendencias de evolución observadas en este tipo de empresas de la siguiente manera: una racionalización y una formalización organizativa, un abandono del compromiso salarial debido a que los compromisos recíprocos ya no se respetan, un distanciamiento en las relaciones patronos-asalariados (social, ya que no pertenecen ya a las mismas sociedades locales; organizativa con la instauración de niveles intermedios), el fin de la garantía de estabilidad del empleo para los asalariados. Por otra parte, se observa un aumento del recurso al derecho en las relaciones salarial, que se traduce de distintas maneras: el distanciamiento de las relaciones patronos-

asalariados y la ausencia de los principios en la cual se basaba, conducen a dar más importancia a una mediación de esta relación por la referencia a la legislación laboral; los patronos han cambiado y mantienen una relación menos distanciada frente al derecho al mismo tiempo que los asalariados más jóvenes tienden más a reclamar sus derechos; se observa el estallido de conflictos sociales, muy raros antes, que se regulan ante los tribunales y frente a la ocasión los asalariados se sindicalizan. Esto se traduce en un movimiento de "juridicisación" de la relación salarial. Se observa un recurso creciente al derecho en la relación, pero de una manera que se refiere principalmente a las garantías mínimas (salario mínimo, duración del trabajo, trabajo, horas extras...)[5] . Por otra parte, la flexibilidad se ve cada vez menos integrada al sistema de relaciones paternalistas y al compromiso que la volvía aceptable, en particular, porque encontraba sus contrapartidas en la estabilidad de la relación y en una determinada promesa de seguridad. Saliendo de los reglamentos tradicionales (emparentados e informales), la flexibilidad se funda de manera creciente sobre una utilización combinada de los distintos contratos de trabajo temporal autorizados por el marco reglamentario y legal[6]. La relación entre flexibilidad y estabilidad se pierde, en favor de un marco jurídico, que remite a una tendencia general de "juridicisación" del empleo precario[7] (Cingolani, 2007) y en la cual la búsqueda de seguridad favorece en adelante los reglamentos contractuales individualizados (a través del caso de flexiseguridad por ejemplo).

En conclusión, podemos obtener dos enseñanzas de este caso. Por una parte, interpretamos la tendencia de evolución que caracteriza esta relación salarial como la señal de la penetración creciente de un reglamento de tipo racional-legal en las actividades que, hasta un reciente período, habían permanecido afianzadas en los universos tradicionales. Se puede ver una manifestación indirecta de la oposición recurrente que Weber veía entre tradicionalismo y desarrollo del capitalismo racional, orientada sin embargo por las formas renovadas según las cuales se despliega hoy (mundalización, globalización neoliberal). En

[5] En este sentido, se acerca efectivamente al mercado secundario en el cual los asalariados solo se benefician de estas protecciones mínimas legales.

[6] En Francia, y contrariamente a numerosos otros países europeos, el recurso a los contratos de trabajo temporales está bastantemente enmarcado por la ley que define los motivos de uso, la duración, las condiciones de renovación...

[7] En Francia, el concepto de empleo precario caracteriza al empleo no estable, se oponen así los contratos de trabajo de duración determinada (temporales) al contrato de trabajo de duración indeterminada, que mucho tiempo se consideró como característica de la situación "normal" de los asalariados en Francia.

este sentido, se trataría efectivamente de una de las señales de la culminación, en este tipo de organización, del "proceso revolucionario que pone un término al tradicionalismo" (Weber, 2000: 110). Por otra parte, nos conduce a observaciones más generales sobre las tendencias dominantes en la evolución de la relación salarial en Francia. En efecto, esta penetración de lo jurídico en universos que mantenían hasta entonces una distancia con el derecho (tanto en la práctica como en los planes ideológico y político) se opera en un momento en que, por otra parte, se debilitan tanto el papel del Estado benefactor como las protecciones colectivas aportadas por el derecho social. Si el rol jurídico, generalmente, aumenta su influencia sobre la relación salarial, es hoy cada vez más en favor de una individualización de ésta y de sus métodos de reglamento. Esta individualización señala, al menos en el plan de las ideologías, la vuelta a la concepción original del contrato del trabajo, como relación individualizada entre partes formalmente iguales, en una ficción renovada de un mercado libre pero que tendría, para desplegarse, que apoyarse de manera creciente en el derecho. Así pues, si el rol jurídico se refiere a cada vez más lados de la realidad que le habían escapado hasta entonces son, como en el caso de algunos contratos de trabajo temporales, para inscribir en la legalidad las numerosas formas de excepción que constituyen respecto al derecho común. Como lo destaca Cingolani (2007), las precariedades de hoy no están incluidas en el infraderecho o de la informalidad generalizada pero, al contrario, ellas son invertidas cada vez más por la ley: el derecho tiene esta virtud de reconocer, en toda legalidad, su carácter de excepcionalidad.

II. El paternalismo de la gran empresa industrial regiomontana

2.1. Orígenes

La relaciones laborales paternalistas han estado presentes en la historia de México, aunque el origen de las influencias ha sido diverso (Soria, 2002). El paternalismo ha sido mayormente estudiado como una adaptación de la forma de trabajo en la Hacienda aplicada al trabajo industrial (Níkel, 1989; Camarena, 2001). En Monterrey donde fue más débil la presencia de esa institución de economía agraria (Rangel, 1994), la relación paternalista creció en el seno de grandes empresas industriales propiedad de familias empresariales locales. En todo el país el paternalismo cubrió la misma necesidad de formar, disciplinar y arraigar una fuerza de trabajo que transitaba de una condición campesina a otra asalariada.

En Monterrey, la industrialización temprana encabezada por un sólido núcleo empresarial (Vizcaya 2001, Vellinga 1979, Cerutti 1983, Saragoza 2008) fue propicia para el surgimiento de prácticas y concepciones similares a la *ética del trabajo* europea (Bauman, 2000), y con elementos tradicionales similares a los que se describen en la primera parte de esta colaboración: subordinación y lealtad a la autoridad patronal a cambio de protección y seguridad en el empleo, la empresa concebida como una familia, relación obrero patronal sin intermediación, flexibilidad en la organización del trabajo. Aunque dado el carácter de gran industria y ubicación fronteriza se mezclaron con los de la modernidad individualista que prosperaba en Norteamérica: espíritu de empresa y movilidad social.[8]

En gran parte del país el paternalismo empresarial se fue desdibujando en la medida que creció la presencia del estado y de los sindicatos en la regulación de la relación laboral (Camarena, 2001). Sin embargo, el gran empresariado regiomontano logró aislar sus empresas de la injerencia del corporativismo sindical y mediante distintas estrategias de consenso y coerción mantuvo el control laboral interno. Logrando repercutir en una cultura de trabajo que se adapta a los procesos contemporáneos de transformación del mercado de trabajo y de la relación salarial.

1.2. Cultura de trabajo de colaboración subordinada

La formación de la clase obrera industrial en Monterrey es una historia de migración de población rural, atraída por el surgimiento de establecimientos industriales de diversos tamaños que demandaban de numerosa fuerza de trabajo. Este proceso que comienza a despuntar hacia finales del siglo XIX, tuvo como protagonista a un sector empresarial de raigambre regional que transitó exitosamente de la actividad comercial a la inversión industrial de gran escala (Vizcaya 2001, Saragoza 2008).

Al amparo de la paz porfiriana el crecimiento industrial conformó una ciudad que fue definiéndose alrededor de la empresa como su institución más estructurante, liderada por un núcleo de familias empresarias que tomó a Monterrey como su espacio de acción económica y social.

[8] Estos elementos propios del industrialismo norteamericano que se encontraba en pleno auge, era ampliamente conocido por las familias empresarias de Monterrey por la cercanía geográfica, las relaciones de negocios y la educación profesional de muchos de sus hijos que pasaban a dirigir los negocios familiares.

La dirección familiar en las grandes empresas favoreció la difusión del discurso de la colaboración de clases, del no antagonismo entre capital y trabajo: "*Dos hermanos que viviendo en dulce armonía son las base de la prosperidad universal*" (Trabajo y Ahorro, 19, 1925). La empresa como una "gran familia"[9], dirigida casi siempre por el jerarca de autoridad incuestionable. Esta visión, socializada a través de medios privados y públicos y afirmada mediante prácticas laborales y sociales, se convirtió en una visión mítica: la del individuo capaz de dominar y crecer sobre circunstancias adversas gracias al esfuerzo personal, el espíritu de empresa y el ahorro, y como contraparte el obrero laborioso y colaborador en relación armoniosa con su patrón. Este conjunto de creencias, valores y comportamientos se condensa en una cultura laboral de *colaboración subordinada* al interior de la empresa y se expresa en lo que se ha promovido como una característica distintiva del regiomontano: la *cultura de trabajo*, es decir la *exaltación del trabajo como sentido de vida*.

Los alcances de esta construcción histórica pueden reconocerse a lo largo del tiempo en diversos aspectos como la alta flexibilidad en la organización del trabajo de estas empresas, el aprovechamiento unilateral del *saber obrero* para la mejora del proceso productivo y la innovación, la formación de sindicatos de empresa, la baja conflictividad en la relación laboral. Con esto, algunos autores reconocen a la sociedad regiomontana como la que posee "un mayor nivel de capital social que en el resto del país" (Castañeda 1998: 55)

Entre los elementos y estrategias dirigidos a promover el consenso estaban: empleo permanente, seguridad salarial, prestaciones sociales inexistentes en la legislación laboral, espacios de organización social y recreación exclusivos para los obreros y empleados y sus familias, así como la convivencia cercana con los dueños de las empresas.[10] Beneficios que conformaron lo que en los años setenta se llamó la "aristocracia obrera regiomontana" y que se podían conservar mostrando la debida lealtad a la empresa.

---

[9] "Era la política de la empresa, haga de cuenta que era una familia, era una empresa de familia por así decirlo, fue una política que yo lleve después de 9 años de iniciada la empresa y así seguí hasta que terminó…, ellos en navidad o en fechas muy especiales, convivían como cualquier otro, y dentro del trabajo convivían con el trabajador obrero como si ellos fueran obreros, no había distinción alguna." (Recuerdo de un obrero jubilado de la empresa Cydsa, entrevistado el 10 de septiembre de 2003)

[10] "Cuando nos juntaba, cuando teníamos una reunión con él. Él nos decía, *señores, aquí en la empresa todo mundo, todos somos iguales, aquí no se distingue a nadie, tan importante es aquel que anda detrás de una escoba, como el que está detrás de una máquina*… Así nos decía don Eugenio [Garza Sada], era un hombre recto, era un hombre familiar, un hombre, como usted lo sabe emprendedor, que se inclinaba a cualquier trabajador para saludarlo. (Recuerdo de un obrero jubilado de Cervecería Cuauhtémoc, entrevistado el 14 de septiembre de 2003).

No obstante, en el contexto mexicano toda acción paternalista conllevaba la desconfianza tácita de los empresarios hacia los obreros, que se percibe fácilmente en la vieja taxonomía de empleados de confianza versus sindicalizados. La potencialidad de la organización colectiva de los segundos llevó a los empresarios a imponer una disciplina del trabajo mediante medidas de control directas como la selección y contratación de obreros y empleados, el combate a la sindicalización independiente y de todo tipo de ideas socialistas (Taibo 1981, Gutiérrez 1983, Rojas y Garza 1985, Ávila 1988, Palacios 2004). Vigilaron sistemáticamente todo brote de inconformidad o agitación laboral, ante lo cual la política inflexible fue la no negociación y el despido. Este modelo fue adoptado a sus posibilidades por la pequeña y mediana empresa que creció a la sombra política y económica de este sector empresarial.

Por tanto, aquel "capital social" también se construyó combatiendo toda postura crítica, desarrollando un modelo de negociación con actores subordinados, creando organismos para la divulgación masiva de concepciones clasistas. Esta política laboral, social e ideológica se convirtió a la postre en uno de los frenos para la formación y crecimiento de una ciudadanía más participativa, lo que ha derivado, entre otras cosas, en la existencia de una pobre sociedad civil.

Esquemáticamente las características que definen al paternalismo regiomontano y su influencia en la definición de una cultura del trabajo de *colaboración subordinada* son las siguientes:

- *Propia de la gran industria*. La concentración de grandes capitales posibilitó la inversión económica en programas socio-laborales que impactaron en la diferenciación de sus trabajadores en el plano nacional y entre la propia clase asalariada regiomontana.
- *Empresas familiares*. Estas industrias se formaron y crecieron en una larga etapa bajo la dirección de familias y redes familiares con arraigo local que contribuyó a la orientación ideológica paternalista en la relación salarial.
- *Gerencia informada.* Estas empresas contaron en su dirección gerencial con miembros de las familias que, gracias a las relaciones de negocios y educativas con países europeos y estadounidenses, podía conocer el mundo laboral y las estrategias empresariales ahí aplicadas.

- *Organización social dirigida.* La empresa impulsó la creación de organizaciones sociales para los empleados y obreros que fusionaron las bondades del cooperativismo con la ideología del individualismo. Y en su momento promovió sindicatos a imagen y semejanza.

Algunos de los valores y concepciones que se socializaron a través de la cultura del trabajo de colaboración subordinada, son los siguientes:

- *Cultura de trabajo*: concepción que exalta el trabajo como sentido de vida, como actividad formadora del individuo a la que se subordina cualquier otra actividad política, social o cultural.
- *La colaboración de clases.* Se entronizó el trabajo como el equilibrio entre capitalistas y asalariados contraponiendo la lucha de clases a la colaboración entre éstas. El fin común, trabajo y progreso, los hermana y los iguala, sin olvidar las jerarquías que por "naturaleza" existen.
- *Trabajo y Ahorro como valores eje.* Valores económicos que se transformaron en ideología, estableciendo una relación directa entre la colaboración subordinada, la productividad y el logro del bienestar laboral y familiar del *individuo.*
- *La promesa del progreso.* La cercanía de la experiencia del industrialismo norteamericano propició la adopción de los valores del liberalismo: progreso y movilidad social extendiéndose como motores del comportamiento individual.
- *El culto al emprendedor.* Para afirmar el discurso se promovió la figura del empresario, del hombre industrioso, como máxima expresión de la cultura del esfuerzo. El *selfmade man* de la cultura norteamericano.
- *Consumo y clase media.* Se promovió la formación interna de un mercado de consumo material y cultural-recreativo cercano al fordiano, creando necesidades propias de la clase media. El discurso reivindicó la autosuficiencia, el espíritu emprendedor y de movilidad social construyéndose en modelo cultural e ideológico del comportamiento del regiomontano promedio.

En síntesis, el paternalismo regiomontano no solo proveyó de mejoras materiales y sociales a cierto sector de los asalariados, también inculcó una concepción de la relación laboral que

inhibió y reprimió las capacidades organizativas de los trabajadores, estimuló el individualismo de clase media y subordinó al trabajador y sus sindicatos a la égida patronal. Situación que ha tenido un efecto concatenado. A las empresas las ha favorecido para sortear cambios internos y externos (reestructuraciones, crisis, etc.) prácticamente sin conflictos laborales; en tanto que los trabajadores han sido quienes han pagado los peores costos ante su incapacidad de respuesta organizada (despidos, disminución de prestaciones, reorganización del trabajo, etc.).

2.3. Actualización de una herencia paternalista

El paternalismo regiomontano como práctica procuradora del bienestar laboral a cambio de lealtad y productividad, se incrustó en la autoimagen del empresariado regiomontano. Su discurso se actualiza y se relanza en tiempos de crisis: "Volver a tomar el rumbo de la creación de empleos… volver a la sencillez. Estar cerca de los trabajadores."[11] En el contexto de liberalización económica, cambio de la estructura productiva y precarización de la relación salarial que prevalece desde los años ochenta en el país (Alcalde 2003 y Bouzas 2004), el paternalismo como estrategia empresarial desapareció, principalmente en la parte protectora del trabajo. Pero no así algunos de sus elementos culturales más profundos que se refuncionalizan para dinamizar y adecuar el mercado de trabajo a las demandas de las nuevas inversiones y las nuevas formas de gestión de la fuerza laboral flexibilizada.

Nuestra hipótesis es que una vieja cultura del trabajo impulsada por una dirección paternalista, ha refuncionalizado algunos de sus aspectos como el control laboral, hoy llamado "paz laboral"; la colaboración subordinada, hoy "integración"; el fomento al individualismo, hoy "gestión por competencias". Asimismo, aunque el discurso desplazó a la figura obrera tradicional de la industrialización, recuperó y actualizó la figura del "emprendedor", que se convirtió en la figura paradigmática a emular.[12] Incluso algunos

[11] Entrevista a Marcelo Canales, Presidente de Coparmex Nuevo León, El Norte, 20 de marzo de 2009, pág. 3 Sección Negocios.

[12] Se conserva y difunde la imagen mítica del empresario regiomontano a través de conmemoraciones anuales, convocatorias nacionales con los nombres de esos empresarios para distinguir acciones filantrópicas, y la cultura emprendedora se convierte en slogan de instituciones educativas como el Tecnológico de Monterrey.

jóvenes sucesores de los viejos empresarios no pierden oportunidad para en todo evento, reivindicar el espíritu de convivencia y seguridad social que promovían sus antepasados.[13]

Desde los años ochenta, la estructura productiva regiomontana basada en la gran industria de capital local se trasforma con los cambios organizativos y administrativos de la misma (Pozas, 2002), con su expansión territorial, con el crecimiento de la inversión nacional y extranjera y con la terciarización. Además, la propiedad familiar de las industrias originales ha disminuido notablemente, incluso algunas han sido cerradas o vendidas.[14] Es decir, aunque el peso productivo del gran empresariado regiomontano ha disminuido, la cultura laboral subordinada permanece y se revitaliza con las prácticas laborales neoliberales.

Uno de los mayores atractivos que se difunden para atraer inversión al estado, además de la ubicación geográfica, la infraestructura de comunicación y la experiencia empresarial acumulada, es la llamada "paz laboral", a la cual un funcionario se refirió como "el gran activo de la sociedad de Nuevo León". A mayor especificación, dijo: en "Nuevo León hay inversión, hay empleo y hay progreso debido a la armonía laboral que se da en empresas y en los trabajadores." Para lo cual se persevera en la misma concepción de colaboración de clases: "sensibilizar a las organizaciones sindicales de que las relaciones obrero patronales deben ir encaminadas hacia la productividad y la competitividad."[15]

La sinergia creada entre la política laboral oficial, los intereses empresariales y los de reducidos grupos de poder sindical corporativo, favorece para que se extiendan prácticas conciliatorias y de colaboración por encima de la defensa de los derechos fundamentales del trabajo, o solución de la creciente vulnerabilidad del empleo. Al contrario, los sindicatos de empresa asumen la misma actitud proempresarial ante los embates de la crisis con menoscabo.[16]

---

[13] "mi abuelo Eugenio [Garza Sada], antes de la Ley del Seguro Social, él ya tenía la Sociedad Cuauhtémoc y Famosa, él no necesitaba que le cobraran el impuesto del Seguro Social para brindarles clínicas, seguros médicos, etc., a sus trabajadores, él lo veía como una necesidad y una razón de ser de la empresa." Entrevista a Alberto Garza Santos, director general de PASA, 28 de agosto de 2008.

[14] Algunos ejemplos son el desmantelamiento del grupo Cydsa, la reducción de Vitro, las ventas de Hylsa y de Imsa.

[15] Declaración de Gustavo Alarcón, Presidente del Consejo de Relaciones Laborales y Productividad de Nuevo León, 31 de mayo de 2007, en: http://www.skyscraperlife.com/noticiasmx/6412-noticias-de-monterrey-16.html, revisado el 30 de junio de 2008.

[16] No obstante que se imponen paros técnicos, se reducen turnos y no paran los despidos incluyendo a los más antiguos que están próximos a la jubilación. Los líderes sindicales prefieren ser "honestos" y decirles a los trabajadores que se preparen para lo peor: "que se alarguen los paros técnicos, el que haya más despidos e, incluso, que pueda haber cierres de empresas". Otra es ser más "flexibles" en las revisiones contractuales: "porque hay empresas que enfrentan una caída en sus ventas y producción, por lo que les es imposible

Las nuevas formas para integrar a los trabajadores que internacionalmente tienen origen en la empresa toyotista (equipos de trabajo, sustitución de la palabra empleado o trabajador por la de "socio o asociado", comunicación eventual de los principales accionistas con los empleados, sindicatos de colaboración, etc., son, a la vista de la historia de las relaciones laborales en Monterrey, la actualización de aquellas prácticas paternalistas (Palacios 2004).

Como aspiración empresarial, una de las concordancias más importantes entre la flexibilidad de la fuerza de trabajo que indujo el control paternalista y las formas actuales de integración, es la posibilidad de seguir apropiándose del *saber obrero* a bajo costo para la empresa y de escaso reconocimiento para los asalariados: "Los empleados de una empresa son la principal fuente de innovación." Pero, su aprovechamiento requiere del clima laboral propicio:

> El papel de los trabajadores y los sindicatos en la innovación es extraordinariamente estratégico, y si hay un estado líder en lo que se refiere a paz laboral es Nuevo León, con casi 10 años sin conflictos laborales, lo cual revela la gran capacidad de diálogo entre trabajadores, sindicatos y empresas.[17]

Coincidentemente, como en tiempos pasados, los voceros siguen interpretando la falta de manifestación o conflicto organizado con consenso, ignorando los mecanismos de integración coercitiva y las condiciones de vulnerabilidad laboral y sindical.[18]

No obstante los profundos cambios demográficos y económicos de Monterrey, la divulgación sigue siendo uno de los mecanismos más exitosos para la reproducción de un pensamiento, de una ideología, más cuando se realiza de forma profesional e institucionalizada. En este terreno destaca la difusión masiva a través de periódicos y programas televisivos realizados ex profeso para destacar la historia de los "emprendedores regiomontanos".[19] Desde principios del siglo XX se crearon numerosas instancias de

---

mantener las fuentes de trabajo." La protesta organizada es una acción impensada. Fuente: "Sufre industria desempleo récord", 13 de febrero de 2009, en ELNORTE.com http://busquedas.gruporeforma.com/elnorte/Documentos/DocumentoImpresa.aspx

[17] Declaración de Jaime Parada, director general del Instituto de Innovación y Transferencia de Tecnología de Nuevo León y ex empleado del Grupo Cydsa. (El Norte, 9 de julio de 2008, pág 6, Sección Negocios).

[18] Un fenómeno contrastante a la disminución de huelgas a nivel nacional es el incremento notable de las demandas laborales de tipo individual (Ver INEGI, 2006, "Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local de los Estados Unidos Mexicanos)

[19] Aunque en 1919 nació El Porvenir con una clara orientación pro empresa, actualmente nos referimos al periódico El Norte, creado en 1938 como un definido instrumento de reproducción ideológica y que ha

organización sectorial, profesional, altruista, etc., que ayudaron a la conformación de una dirección ideológica (Palacios 2007, Saragoza 2008). Una de estas organizaciones que mayor amplitud ha tenido es el Tecnológico de Monterrey, dedicado desde su fundación en 1943 a formar fuerza de trabajo calificada (profesionistas y técnicos) que se inserte de manera "armoniosa" en el sistema productivo. Creado por un grupo de empresarios locales para "que garantizara la preparación de sus egresados y en cuya operación no intervendría ideología política o religión alguna."[20]

La institución educativa se conformó en el instrumento pedagógico del núcleo de empresarios de mayor identificación ideológica para conocer, adaptar y difundir en el mundo empresarial los paradigmas educativos de las principales escuelas de administración e ingeniería de Estados Unidos. Como portadora de los valores del individualismo integrados a la cultura del trabajo regiomontana, se ha encargado de extender la cultura emprendedora, ahora afirmada con el discurso de la competitividad y la lógica de competencias. Su modelo didáctico y de administración se extiende entre las instituciones de educación superior, llegando hasta la universidad pública que ha relegado el deber de alentar el pensamiento crítico entre sus estudiantes y profesores.[21]

Finalmente, ante la agresividad de las estrategias empresariales para enfrentar la competencia y crisis globalizadas, cargadas hacia la reducción del costo laboral en todas sus formas, la respuesta obrera ha sido el repliegue y la sobrevivencia, con apenas pocos espacios de denuncia y participación. En Monterrey, las empresas se enfrentan a problemas similares a sus pares en el país, aunque con las políticas, prácticas e instrumentos como los anteriores, pueden vanagloriarse que al igual que en las crisis de los años setenta y ochenta, los rescoldos culturales de un paternalismo que internalizó el comportamiento subordinado en trabajadores y sindicatos siguen funcionando a su favor.

---

ampliado su radio de acción conformado el Grupo Reforma. Varios canales de televisión local dedican programas a destacar la biografía de los "líderes" y los "valores" de la cultura regiomontana.

[20] Ricardo Elizondo (2007), "El Tecnológico de Monterrey", en Isabel Ortega (coord.), *La industrialización. Del segundo auge industrial a la crisis de 1982*, Fondo Editorial Nuevo León, México.

[21] La universidad pública está más enfocada a emular las estrategias y políticas de la universidad privada, puede verse como ejemplo la página de la Universidad Autónoma de Nuevo León: www.uanl.mx

Conclusión

El estudio de estos dos casos permite entender la existencia de distintas manifestaciones del paternalismo como estrategia patronal de definición de la relación salarial. La presencia del paternalismo en dos contextos diferentes como el de la gran industria privada mexicana y el de la pequeña empresa rural francesa permite ver la diversidad de contextos (nacionales y organizativos) en los cuales el paternalismo se desarrolló constantemente hasta la década de los años ochenta. Sus recientes evoluciones muestran sin embargo realidades opuestas. En efecto, mientras que la relación paternalista en las pequeñas empresas del medio rural francés ven reducir las condiciones (tanto económicas como sociales) que permitían su reproducción, en Monterrey el aspecto subordinante del paternalismo posee las capacidades para "rehacerse" al lenguaje neoliberal. Esto ha servido de apoyo a las direcciones empresariales para introducir nuevos métodos de gestión más flexibles del empleo sin por ello desencadenar situaciones conflictuales. Al contrario, en las pequeñas empresas estudiadas en el caso de Francia, las fuentes de la flexibilidad cambiaron: los jefes de empresas se basan hoy más en el recurso de los numerosos contratos temporales previstos por la ley que sobre los acuerdos personales inscritos en el compromiso salarial previo. Por estas opiniones, la situación francesa se caracteriza por una ruptura mientras que la situación mexicana parece estar caracterizada por una cierta continuidad. Estas diferencias deben entenderse en los contextos históricos, a la vez nacionales y regionales, y en los métodos de articulación de los tejidos productivos estudiados con su entorno social, político y económico. En ambos casos, sin embargo, la evolución de la relación paternalista permite observar más ampliamente las tendencias generales en el trabajo, y similares en ambos países: aquéllas que ven la precarización y la flexibilización creciente de la relación salarial como resultado una degradación de las condiciones de vida y trabajo de los asalariados. Con todo, estas tendencias se manifiestan de manera contrastada en los dos casos: si, en Francia, asistimos a un movimiento de "juridicisación" y de "formalización" del empleo precario, el desarrollo de este último se opera, en el caso de México, en relación con el de la economía y del trabajo informal, fuera de toda seguridad social y protección jurídica.

Bibliografía

Alcalde, Arturo et al. (2003), *Reforma Laboral. Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, México, UNAM

Ávila A, Jesús (1988), "A cada cual lo suyo. Junta de Conciliación 1906-1924", México, AGENL: Colección Cuadernos del Archivo, No. 29

Bauman, Zygmunt (2000), *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona, Gedisa

Bouzas José Alfonso (coord.) (2004), *La reforma laboral que necesitamos*, México, UNAM

Camarena, Mario (2001), *Jornaleros, tejedores y obreros: historia social de los trabajadores textiles de San Ángel (1850-1930)*, México, Plaza y Valdes

Castañeda, Gonzalo (1998), *La empresa mexicana y su gobierno corporativo. Antecedentes y desafíos para el siglo XXI*, México, Universidad de las Américas, Puebla y Alter Ego Editores

Cerutti, Mario (1983), *Burguesía y capitalismo en Monterrey 1850-1910*, México, Claves Latinoamericanas

Cingolani Patrick (2007), *Le travail précaire est-il nouveau? Esquisse d'une rétrospection des points de vue engagés*, communication aux 11è Journées internationales de sociologie du travail, Londres, 20-22 juin

Crozier Michel (1963), *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Editions du Seuil, coll. Points essais, 382p.

Doeringer Peter B. (1984), *Internal Labor Markets and Paterbalism in Rural Aeras*, in Osterman P. (ed), *Internal Labor Markets*, Cambridge, Mit Press, pp.271-289

Doeringer Peter B., Piore Michael J. (1971), *International Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington, Health and Company, 214p.

Ewald François (1986), *L'Etat providence*, Paris, Grasset, 608p.

Gutiérrez César (1983), "29 de julio de 1936 en Monterrey: un caso de lucha de clases", Monterrey, *Cuadernos de Cultura Obrera*, 6, OIDMO

Lamanthe Annie (2004), "Les industries de la conserve dans la planification des années 60 : acteurs et instruments de l'élaboration et de la diffusion d'un nouveau modèle productif", *Cahiers d'Economie et Sociologie Rurales*, n°71, pp.57-79

Lamanthe Annie (2005), “Les transformations du marché du travail : un éclairage à partir de l’analyse des décalages entre offre et demande de travail dans un système productif localisé, *Sociologie du travail”*, n°47-1, pp.37-56

Le Play Frédéric : Textes choisis par Louis Baudin, Paris, Librairie Dalloz, 1947, 316p. (version électronique disponible sur le site http://classiques.uqac.ca)

Níkel Herbert J. (ed.) (1989), *Paternalismo y economía moral en las haciendas del Porfiriato*, México, Universidad Iberoamericana

Nicole-Drancourt Chantal, Roulleau-Berger Laurence (2001), *Les jeunes et le travail, 1950-2000*, Paris, Puf, coll. Sociologie d’aujourd’hui, 280p.

Palacios Lylia (2003), “Flexibilidad laboral y gran industria de Monterrey”, en Cerutti M. (ed.), *Del mercado protegido al mercado global, Monterrey 1925-2000*, México, Ed. Trillas-UANL

Palacios Lylia (2004), “Respuestas regionales a la globalización: capitalismo familiar y cambios en las relaciones laborales en Monterrey – México”, Holanda, Universidad de Utrecht

Pinçon Michel, Rendu Paul (1985), “Un patronat paternel”, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°1, pp.95-102

Polanyi Karl (1983), *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, Gallimard, coll. Bibliothèque des sciences humaines, 419p.

Pozas, María de los Ángeles (2002), *Estrategia internacional de la gran empresa mexicana en la década de los noventa*, México, El Colegio de México

Rangel Frías Raúl (1994), *Escritos*, Selección y Prólogo de Humberto Salazar, Monterrey, Gobierno del Estado de Nuevo León

Revista *Trabajo y Ahorro*, núm.19, 1925, Monterrey, Biblioteca de la Sociedad Cuauhtémoc y Famosa

Rojas, Javier y Luis Lauro Garza (1985), “La insurgencia en el sindicalismo blanco”, México, OIDMO: Cuadernos de Cultura Obrera, sin núm.

Saragoza, Alex (2008), *La élite de Monterrey y el estado mexicano, 1880-1940*, México, Fondo Editorial de Nuevo León

Segrestin Denis (1992), *Sociologie de l’entreprise*, Paris, Armand Colin, coll. U Sociologie, 222p.

Taibo II, Paco Ignacio (1981), “La gran huelga del verano de 1920 en Monterrey”, Monterrey, *Cuadernos de Cultura Obrera*, 4, OIDMO

Vatin François (1990), *L’industrie du lait. Essai d’histoire économique*, Paris, L’Harmattan, coll. Logiques économiques, 221p.

Vizcaya Canales Isidro (2001), *Los Orígenes de la Industrialización de Monterrey*, Monterrey, AGENL, Tercera Edición

Weber Max (1971), *Economie et société*, tome 1. Les catégories de la sociologie, Paris, Plon, (première édition 1922)

Weber Max (2000), *L’éthique protestante et l’esprit du capitalisme*, Paris, Flammarion, coll. Champs, 394p. (Première édition 1904 et 1905)