

“No soy intelecto sino obrero”. Rebeldía cotidiana en los Ferrocarriles de Yucatán durante la Revolución Mexicana

“I am not an intellect but a worker”. Rebellion daily in the Yucatan Railways during the Mexican Revolution

Jeffrey Bortz

ASU, Carolina del Norte

Marcos T. Águila

UAM Xochimilco

Recepción: agosto, 2020

Aceptación: diciembre, 2020

RESUMEN

El trabajo industrial moderno depende de la cooperación afinada de muchos trabajadores bajo el control de la empresa. Sin embargo, lo que aparece como un derecho natural del capital, para los trabajadores aparece como el control del capital sobre su comportamiento, ya sea que estén de acuerdo (acomodación) o no (resistencia). El artículo está inspirado en el trabajo de James C. Scott, quien ha señalado la importancia de las “formas de resistencia cotidianas”. La resistencia generalmente toma dos formas, colectiva (sindicatos y huelgas) e individual (comportamientos). En la literatura mexicana la línea divisoria entre el control del capital y el control del trabajo se ha estudiado principalmente en su forma colectiva. Este artículo analiza las resistencias individuales de los trabajadores ferroviarios en los Ferrocarriles Unidos de Yucatán, durante los años revolucionarios en México y en la Península, y muestra cómo se alimentaron entre sí para aumentar gradualmente la esfera de control laboral sobre el lugar de trabajo. Los trabajadores se permitieron ser descuidados, beber en el trabajo, robar o ignorar las reglas del tiempo, ser beligerantes con la autoridad, sobre todo evitando el castigo más extremo: ser despedidos permanentemente. En este proceso, los datos sugieren que los trabajadores ferroviarios que colaboraron juntos en el patio de ferrocarriles se involucraron principalmente en la resistencia colectiva mientras que los que sacaban los trenes participaron principalmente en la resistencia individual. Sin embargo, en última instancia, ambos grupos se beneficiaron de la interacción de ambos conjuntos de acciones, al menos hasta 1940.

ABSTRACT

Modern industrial work depends on the finely tuned cooperation of many workers, under the control of the enterprise. However, what appears as a natural right of capital, to workers appears as the control of capital over their behavior, whether they're in agreement (accommodation) or not (resistance). The article is inspired on the work of James C. Scott, who has pointed out the importance of “Everyday forms of resistance”. Resistance generally takes two forms, collective (unions and strikes) and individual (behaviors). In the Mexican literature, the dividing line between the control of capital and the control of labor, has mostly been studied in its collective form. This article looks at the individual resistances of railroad worker in the Ferrocarriles Unidos de Yucatán, during the revolutionary years in Mexico and in the Peninsula, and shows how they fed each other to gradually increase the sphere of labor control over the workplace. Workers allowed themselves to be careless,

to drink on the job, to steal, or ignore the rules of time, to be belligerent with authority, mostly avoiding the most extreme punishment, permanently fired. In this process, the data suggests that railroad workers who labored together in the rail yard mostly engaged in collective resistance, while those who took the trains out mostly engaged in individual resistance. Ultimately, though, both groups benefitted, at least through 1940, from the interaction of both sets of actions.

INTRODUCCIÓN

James C. Scott comienza su libro *Weapons of the Weak; Everyday Forms of Peasant Resistance* con el capítulo “Small Arms Fire in the Class War”. Este artículo revisa las formas cotidianas de resistencia —o lo que podemos traducir como *guerras de guerrillas*— en la lucha de clases en el sistema de líneas regionales de ferrocarril privado más extenso y menos afectado por la Revolución en México, el de Yucatán.¹

Las compañías ferrocarrileras fueron organizaciones capitalistas por excelencia al término del siglo XIX y comienzos del XX. No solo pertenecieron a corporaciones, sino que vinieron a definir la gran empresa corporativa moderna, tal como lo sostuvo Chandler de manera destacada. Esas compañías lidiaron con nuevas técnicas organizativas a causa, en parte, de la naturaleza y escala de sus operaciones, las cuales requerían de un ejército de empleados no solo para mover innumerables bienes y personas a través de largas distancias, sino para hacerlo también de manera mesurada, oportuna y rentable.²

El manejo de los trabajadores fue una parte fundamental de la estrategia corporativa, la cual se basó a menudo en variantes de la metodología que se desprende de la llamada Organización Científica del Trabajo propuesta por Frederick Taylor, conocida como *Taylorismo*.³ Con estos principios, el capital dominó a la fuerza de trabajo a través de una cadena de mando, en la que el trabajo, la autoridad y la responsabilidad eran definidas por las normas de la compañía. Las compañías crearon a su vez una estructura jerárquica de directivos y supervisores para hacer cumplir las reglas, y

1. James C. Scott, *Weapons of the Weak, Everyday Forms of Peasant Resistance* (EUA: Yale University Press, 1985). El capítulo final, el cual versa sobre hegemonía y consciencia, es fundamental. Lamentablemente, el historiador casi nunca puede entrevistar su objeto de estudio, y, por ello, tenemos que conformarnos con lo que se encuentra en los archivos.
2. Alfred Jr. Chandler, “The Railroads: Pioneers in Modern Corporate Management”, *The Business History Review* 39, núm. 1 (1965): 16-40.
3. William J. Cunningham, “Scientific Management in the Operation of Railroads”, *The Quarterly Journal of Economics* 25, núm. 3 (1911)

empleaban sanciones y recompensas (conocidas en los ferrocarriles como *méritos* y *deméritos*, definidas burocráticamente, para imponer la disciplina laboral.⁴ La disciplina laboral ha sido el tema de muchas discusiones desde que la Revolución Industrial cambió el contexto del trabajo artesanal por uno nuevo.⁵ En los ferrocarriles americanos, la disciplina laboral se convirtió en un tema importante.⁶ Mientras que ha habido alguna discusión sobre este tema en México y, de alguna manera, en Latinoamérica, la atención sobre la disciplina laboral como tema de estudio cedió su lugar por lo general a formas más visibles de resistencia en la lucha de clases como las historias vinculadas a la fundación de sindicatos, las huelgas, y los partidos y movimientos de izquierda. Así, dentro de los ferrocarriles mexicanos, figuras como la del líder ferrocarrilero Demetrio Vallejo, el Partido Comunista, y el gran enfrentamiento de 1959-1959 han predominado en gran parte de la literatura.⁷ Las formas cotidianas de resistencia estuvieron presentes, pero en formas no tan visibles para los académicos.

Esto fue particularmente cierto respecto del estudio de la Revolución Mexicana, cuando el colapso del estado proporcionó una apertura sin precedentes para que las clases marginales plantearan sus quejas y deseos, una expresión de lo que fue la revolución laboral dentro una de las industrias manufactureras más grandes de México, los textiles de algodón.⁸ Una vez más, formas más amplias de resistencia colectiva, como huelgas, sindicatos y leyes laborales dominaron la discusión, sin que se analizara mucho la manera cotidiana en la que relacionaba el capital con el trabajo.⁹

Aunque la inversión ferrocarrilera en México estuvo a la zaga de la de los Estados Unidos, una vez que llegó, la construcción y posterior operación de las líneas trajo consigo la introducción de reglamentos y mandos corporativistas para la fuerza laboral, junto con la implementación sistemática de los mismos y su evolución subsecuente a través del Porfiriato y hacia la Revolución. En un estudio previo, nosotros esbozamos el proceso de implementación de los reglamentos laborales en

4. Cunningham, “Scientific Management”.

5. Hay una literatura extensa sobre el impacto del capitalismo en la disciplina laboral. Uno podría empezar con (Thompson, 1967), y continuar con la literatura hasta el reciente Lloyd (2017), quien pone la discusión al día.

6. Véase el ya clásico libro de Licht (1983), especialmente el capítulo tres: “Working to Rule”.

7. Para una contribución importante en donde se describe la comunidad ferrocarrilera, véase Alegre (2013); previamente, Lyn (1998); véase también Hernández (2011); y nuestras propias contribuciones: Águila y Bortz (2014), y Águila (2015); se puede encontrar una buena remembranza de las huelgas ferrocarrileras de 1959, en Alonso (1975); una contribución central a la historia laboral mexicana es Carr (1992). Un relato esencial de la historia de los obreros en México: Rodea (1944).

8. Jeffrey Bortz, *Revolution within the Revolution: Cotton Textile Workers and the Mexican Labor Regime, 1910-1923* (EUA: Stanford University Press, 2008); Aurora Gómez Galvarriato, *Industry and Revolution: Social and Economic Change in the Orizaba Valley* (EUA: Harvard University Press, 2013).

9. Desde luego, los trabajadores yucatecos sí se sindicalizaron y realizaron varias huelgas: una en Mérida, 1911, por parte de los trabajadores de puerto Progreso y los mecánicos ferrocarrileros, y otras en 1911, 1912 y 1914. Véase, por ejemplo, Durán Rosado (1944) y Rodea (1944).

los ferrocarriles mexicanos.¹⁰ Por razones obvias, no obstante, tanto la administración, como los trabajadores, percibían los reglamentos de maneras distintas. Mientras que las compañías veían a los trabajadores ferrocarrileros como piezas que debían ser dirigidas, los trabajadores ferrocarrileros se veían a sí mismos como seres humanos para quienes el trabajo ferroviario presentaba tanto retos como oportunidades. Para las compañías, los trabajadores firmaban contratos que incluían reglas escritas, y la dirección esperaba que los trabajadores las obedecieran. Las compañías creían que la disciplina laboral era esencial para el funcionamiento de los ferrocarriles. Para los trabajadores, las reglas proporcionaban el marco en el que ellos tenían que operar, pero estas podían ser sumamente flexibles desde su perspectiva y lo fueron en la práctica: la resistencia a las reglas impuestas desde la gerencia nunca estuvo fuera de la cuestión. Dicha resistencia se presentó tanto en las líneas extranjeras originales que realizaron sus inversiones en México (sobre todo las estadounidenses, pero también las británicas y francesas), como cuando las mismas líneas pasaron a ser mayoritariamente de propiedad estatal, en la compañía de los Ferrocarriles Nacionales de México, o bien en las vías del ferrocarril en Yucatán.

¿Resistencia a qué? La respuesta corta es: a las disposiciones de los reglamentos de trabajo. Como otras compañías ferrocarrileras mexicanas, los Ferrocarriles Unidos de Yucatán (FUY en adelante) utilizó los reglamentos para controlar el trabajo y a los trabajadores.¹¹ Además de reglamentos escritos para todos los empleados, también había reglamentos específicos para distintas ocupaciones, como el *Reglamento para el servicio de trenes para los conductores de carga y retranqueros*.¹² Mientras que sabemos bastante de los reglamentos ferrocarrileros mexicanos, sabemos mucho menos de la reacción diaria de los trabajadores a esas reglas, a su interpretación y su capacidad para asentir o resistirse a ellas, según las exigencias del momento, especialmente durante el periodo de la Revolución Mexicana cuando colapsó la hegemonía de las clases gobernantes, primero, y más tarde el estado en su conjunto.

Los FUY fueron creados en septiembre de 1902 a través de la unión de tres ferrocarrileras locales más pequeñas: el Ferrocarril de Mérida a Progreso, el Peninsular, y el de Mérida a Valladolid.¹³

10. Jeffrey Bortz y Marcos Águila, “Commands and control at work on Mexican railroads, 1883-1923”, *Labor History* 56, núm. 5 (2015): 587-613.

11. Entre los muchos que consultamos, se encuentran el texto de dos páginas y 10 artículos “Disciplina Según hoja de servicio de 1913” y el mucho más extenso “Reglamento de empleados y operaciones de la compañía de ferrocarriles de Yucatán,” el cual es también de 1913. Hay una colección modesta en el Archivo General del Estado de Yucatán (AGEY), el Fondo Ferrocarriles Unidos Yucatán (FUY), serie Transporte.

12. Reglamento para el servicio de trenes para los conductores de carga y retranqueros”. AGEY: Fondo Ferrocarriles Unidos Yucatán. Sección: FUY. Serie: transportes.

13. Véase Echeverría V. (1999); Rodney Long (1925) y Vidal Rivero (1959).

En 1909, la compañía atrajo también al Ferrocarril de Mérida a Peto, el cual le dio a los FUY una extensión total de 918 kilómetros.¹⁴ La revolución llegó tarde a Yucatán, y, cuando el gobierno civil colapsó, dos gobernadores militares tomaron fugazmente posesión hasta que Carranza pudo contar con el General Salvador Alvarado en la casa de gobierno tras su victoria militar en marzo 1915. Ese mismo mes, después del antecedente de la militarización de los Ferrocarriles Nacionales, Alvarado hizo lo propio con los FUY, que se convirtieron, por un lapso de tres años, en los Ferrocarriles Constitucionalistas de Yucatán.¹⁵ En aquel momento, había dos sindicatos en la compañía, la Unión Obrera de los Ferrocarriles Unidos de Yucatán y la Alianza de Empleados Ferrocarrileros, los cuales fueron fusionados por Alvarado dentro de la Liga Obrera de los Ferrocarrileros (LOF).¹⁶ El gobierno revolucionario del estado obtuvo entonces una participación mayoritaria en las acciones de la compañía, con lo que se convirtió en el dueño efectivo desde 1915, aunque pronto regresó los FUY a las manos privadas a las perteneció previamente.¹⁷ A diferencia de la militarización de los Ferrocarriles Nacionales de México y otros ferrocarriles en la planicie central y norte de México, que conllevaron duras pruebas y sacrificios para los trabajadores que intervinieron en batallas y enfrentaron mil y un peligros en la reconstrucción de vías, puentes, y túneles; en el caso de Yucatán, los trabajadores del riel continuaron trabajando en paz, en una economía basada en la exportación del henequén al mercado estadounidense, y se vieron favorecidos por las políticas reformistas del General Alvarado, quien promovió la unificación sindical y otorgó mejoras salariales para los ferroviarios.¹⁸ En este contexto, la resistencia, la espontánea *guerra de guerrillas*, se vio fortalecida.

RESISTENCIA EN EL TRABAJO

Las compañías ferroviarias esperaban que sus trabajadores siguieran las reglas y dividieron la autoridad en varias posiciones directivas para hacerlas cumplir. Los FUY les pagaba a sus trabajadores un salario, a cambio del cual esperaba obediencia, y crearon además distintos mecanismos para vigilar y garantizar que así fuera. Las medidas disciplinarias formaban parte de un proceso mucho más

14. Miguel Vidal Rivero, *Los Ferrocarriles de Yucatán a la luz de la Historia* (México: Zamná, 1959), 76.

15. Vidal Rivero, *Los Ferrocarriles de Yucatán*, 89.

16. Vidal Rivero, 90.

17. Vidal Rivero, 97.

18. Allen Wells y Gilbert M. Joseph, *Summer of Discontent, Seasons of Upheaval: Elite Politics and Rural Insurgency, 1876-1915* (EUA: Universidad de Stanford, 1996).

grande de cumplimiento de las reglas; esto es, de lograr que el proceso laboral se llevara a cabo tal y como la compañía lo quería.¹⁹

Los trabajadores conocían, por lo general, dichas reglas. Los trabajadores ferrocarrileros que operaban y reparaban los trenes tenían generalmente algún nivel de alfabetización y de competencias. Ellos no eran los campesinos incultos que ocupaba el área rural de México. En muy pocas ocasiones encontramos en los registros disciplinarios una confesión de no conocer la regla infringida. Más comúnmente, esos registros contienen desacuerdos sobre lo que sucedió realmente. Independientemente de lo que pensarán de ellas, los trabajadores conocían las reglas y entendían que la compañía esperaba que ellos las siguiesen.

Entonces, desde el punto de vista de la dirección, la mala conducta tomaba lugar, era documentada, y se implementaban medidas en este sentido. Desde el punto de vista de los trabajadores, esto es mucho más difícil de saber. Nosotros no podemos, por supuesto, entrevistarlos; y aún si esto fuera posible, ellos probablemente no nos dirían la verdad. Hay cierta ambigüedad implícita en la resistencia laboral. Resulta difícil separar los errores y las equivocaciones por parte de los trabajadores, por un lado, con sus intentos por desafiar a la autoridad o establecer su propio control sobre el trabajo, por el otro. Los archivos de personal consultados contienen, por lo general, la reacción de cada trabajador a alguna acusación, casi siempre con el propósito de disminuir la medida disciplinaria para la cual ellos no tenían mayor control.

Con respecto a los ferrocarriles estadounidenses, Licht (1983) nota que “no es de extrañar que las reglas fueran constantemente violadas e ignoradas por los mismos hombres que las escribían”.²⁰ Licht nos proporciona una descripción interesante del proceso, en la que utiliza términos como intratabilidad, resistencia y alborotadores para entender el comportamiento adoptado por los ferrocarrileros al enfrentarse a las reglas, pese a que la norma esperada era obedecerlas.

Con vistas a los trabajadores ferrocarrileros mexicanos durante el Porfiriato, Teresa Van Hoy percibió un proceso similar, en el que las compañías y los empleados se encontraban metidos en intercambios formales e informales en los que cada lado trataba de engañar ocasionalmente al otro.²¹ En una sección ulterior, ella añade la posibilidad del control obrero y enfatiza la incapacidad por parte de las compañías de multar o castigar a sus trabajadores y la manera en que esto dio lugar a

19. Hay un análisis del proceso formal de mediación laboral en Suárez-Potts (2012; 2018).

20. Walter Licht, *Working for the Railroad: The Organization of Work in the Nineteenth Century* (Princeton: University Press, 1983), 898.

21. Teresa Van Hoy, *A Social History of Mexico's Railroads* (EUA: Rowman and Little-field, 2008), 98-101.

cierto control del proceso laboral por parte de los trabajadores en el Istmo de Tehuantepec.²² En su trato con trabajadores en la Italia de la posguerra, y no en los ferrocarriles, los Tilly etiquetaron este proceso de resistencia como *disputa en el trabajo*.

A diferencia de disputas colectivas de gran escala, muchas de las negociaciones sobre contratos laborales ocurrían de manera casi invisible, a nivel personal, en los que los jefes reinterpretaban las reglas, los empleados evadían las indicaciones que los supervisores les daban, y los trabajadores colaboran entre ellos para modificar la rutina diaria.²³

Las tres aproximaciones son útiles para explicar la resistencia en el trabajo en los ferrocarriles de Yucatán durante la revolución. La Revolución mexicana proporciona un contexto adicional, aunque el colapso del estado en Yucatán no fue el colapso del gobierno federal.²⁴ No obstante, un gobierno estatal porfirista fue remplazado por un gobierno estatal revolucionario por parte del gobierno carrancista.

La mayoría del trabajo ferroviario era especializado y contenía distintas ocupaciones. Las reglas eran hechas a la medida de las funciones y habilidades, por lo que las disputas o resistencias eran casi siempre específicas a cada profesión. En particular, no era lo mismo el control sobre los trabajadores que estaban confinados a un taller tipo fábrica, en la que los supervisores y directores siempre estaban presentes, como sucedía con los encargados de reparar los trenes, que el control sobre los trabajadores que se encontraban viajando y de esa manera estaban fuera de la vista de los jefes y supervisores. Las compañías ferroviarias reconocieron desde mucho tiempo atrás la distinción entre los ferrocarrileros que hacían circular los trenes, *empleados en operación*, y aquellos que trabajaban en los talleres, *empleados de taller*, especialmente en cuanto a lo que se refiere a las políticas laborales. Al discutir los problemas laborales en los ferrocarriles de los EE. UU., en 1920, el profesor de Columbia, Henry Seager (1922), comentó que

22. Van Hoy, *A Social History*, 112 - 120.

23. Chris Tilly y Charles Tilly, *Work Under Capitalism* (EUA: Westview Press, 1998), 234.

24. Existen demasiadas interpretaciones de la Revolución mexicana para resumirlas aquí, pero un principiante puede consultar a Knight (2016). Knight es, por supuesto el autor del amplio volumen dos: *The Mexican Revolution*. Véase también, Gilly (2007). Sobre el mundo laboral mexicano, véase Bortz (2008) y Bortz y Águila (2014). Sobre ese mismo tema: Middlebrook (1995) y Gómez-Galvarriato (2013). Para el caso de Yucatán: Gilbert Joseph's (1928), sigue siendo el mejor trabajo disponible, así como el desarrollo posterior en: Wells (1996).

hay dos principios que deberían, en mi opinión, recibir mayor reconocimiento en el desarrollo futuro del trabajo ferroviario. En primer lugar, está el principio que los empleados en funciones y los empleados de taller presentan problemas separados y distintos... En mi opinión, el daño y la confusión son el único resultado de intentar emplear el mismo método para ajustar diputas entre los empleados en funciones y los empleados de taller...²⁵

Para captar este problema, hemos elegido analizar tres ocupaciones especializadas: maquinistas, conductores de trenes y mecánicos. Cada una de las tres es una ocupación altamente especializada que requiere entrenamiento y dominio de varias habilidades, con una sola diferencia fundamental. Los maquinistas y conductores hacían circular los trenes y, por ello, no estaban sujetos a la supervisión central. Los inspectores viajaban a menudo en los trenes para supervisar el estado de las cosas, pero, más allá de eso, ellos realizaban sus tareas fuera de la vista de los jefes. Ellos también recibían sueldos más altos. Los mecánicos trabajaban, en cambio, en el taller central de la compañía, La Plancha, donde el supervisor siempre estaba presente. Uno podría esperar que era más fácil llevar a cabo la resistencia en el camino y más difícil en el espacio apretado del taller. La fuerza laboral de que disponían los FUY durante la época revolucionaria fluctuaba alrededor de los 1,400 trabajadores. De estos, los trenistas (maquinistas y conductores) representaban aproximadamente el 14% del personal, y los mecánicos y ayudantes tal vez el 19%. Desde luego, la fracción más numerosa estaba representada por el personal de más bajas remuneraciones, dedicado al mantenimiento de las vías (más de una cuarta parte); así como el personal administrativo en oficinas y estaciones (un 20%); el sector de más altas remuneraciones, representado por profesionistas y técnicos, representaba menos del 2% del total.²⁶

FUENTES

La Revolución mexicana fue, en cierta medida, una revolución ferroviaria. Con la caída del gobierno de Madero, y más aún con la de Huerta, distintas facciones utilizaron los ferrocarriles para

25. Henry Seager, “Railroad Labor and the Labor Problem”, *Proceedings of the Academy of Political Science in the City of New York* 10, núm. 1 (1922): 17, <https://doi.org/10.2307/1172100>.

26. Los datos más precisos que disponemos corresponden a 1932, proporcionados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Estadística de Ferrocarriles y Tranvías de Concesión Federal (México, 1934), cuando los FUY contrataron a 1,418 trabajadores, de estos 171 eran administrativos, 25 funcionarios superiores, 270 en talleres, 204 eran trenistas, 364 laboraban en el departamento de vías, y 282 en labores de mantenimiento, agentes y otros. La proporción de trenistas y mecánicos, no varió mucho entre los años 1910 y 1950. En este último año el total de trabajadores fue de 1,353, mientras en 1934 fue de 1,554.

mover tropas, lo que llevó a los constitucionalistas a militarizar Ferrocarriles Nacionales de México para convertirlos en Ferrocarriles Constitucionalistas. Esto ocasionó dos problemas para los historiadores venideros. Por un lado, los registros personales en el centro del país se volvieron escasos. Y, por el otro, la militarización de los ferrocarriles trajo consigo la militarización de las relaciones laborales en los trenes, por lo que el proceso normal de trabajo desapareció.

Yucatán estaba, sin embargo, alejado de gran parte del conflicto militar revolucionario. La revolución le alcanzó *desde fuera*, como describió Joseph, y *desde arriba*, de la mano de Salvador Alvarado y Felipe Carrillo Puerto. Los FUY continuaban funcionando prácticamente bajo relaciones laborales prácticamente normales. Mientras que Alvarado gozó de una economía floreciente, cuya base era el henequén, Carrillo enfrentó una economía en declive por el mismo motivo. Más tarde, a principios de la década de 1920, el gobierno del estado intervino y hubo en dos ocasiones despidos masivos, aunque la mayoría de los trabajadores fueron recontratados eventualmente. Las relaciones laborales en las vías continuaron, y los archivos de la compañía se encuentran intactos. Estos archivos son la principal fuente de este estudio. La FUY resguarda 6,662 expedientes personales en la actualidad, pero un número significativo incluye a más de un trabajador (por lo general parientes), lo que eleva el número de trabajadores a más de siete mil. De estos, la mayoría corresponde a la segunda mitad del siglo xx, y los de fechas más antiguas, que son los que buscamos en primer término, con información de 40 y hasta 50 años de vida laboral, representan acaso un 20% del total. Nosotros estudiamos alrededor de 80, con énfasis en trabajadores que cubriesen una larga vida activa en el riel y con alguna experiencia en la vida sindical. Estos registros incluyen generalmente la fecha de contratación, el puesto y salario original, los años de ascenso y los nuevos salarios correspondientes, las medidas disciplinarias, las ausencias por enfermedad o lesiones y, también, a partir de la década de 1920, las acciones sindicales en la gestión de la vida laboral.

Pese a que el historiador no puede saber con certeza lo que no está incluido o excluido en el archivo, los registros del personal aparentan estar bastante completos después de 1910, en lo que toca a medidas disciplinarias. Si bien muchos de los trabajadores comenzaron a trabajar en los ferrocarriles bastante antes que eso, el archivo de los FUY solo contiene generalmente su fecha de ingreso, pero no mucho más hasta el periodo de la revolución. Los FUY se formaron a partir de la fusión de tres compañías locales en 1907, por lo que es posible que los registros previos no fuesen incorporados a la nueva compañía. Otro cambio sucedió en la década de 1920 cuando los sindicatos ferroviarios adquirieron mayor poder e influencia. Entre 1907 y 1915 estamos tratando básicamente de acciones unilaterales por parte de la empresa, las cuales estaban mediadas únicamente por la defensa que los trabajadores intentaban hacer individualmente de sí mismos. En esta etapa hay

un perfil de gestión predominantemente paternalista, en que muchos de los asuntos se deciden en el Consejo de administración, basados en argumentos ligados a la defensa de la costumbre y la voluntad personal, al decir de Allen Wells, quien asocia la administración de las haciendas henequeneras, en poder de las mismas familias que impulsaron la construcción de los ferrocarriles en la península, y trataban los asuntos laborales como una gestión personalizada entre los propietarios y sus subordinados, relación que progresivamente se tornará más institucional y basada en reglamentos y contratos escritos en los años 1920 y 1930.²⁷ Generalmente, las medidas disciplinarias están acompañadas de una nota que menciona la acción que provocó la sanción. A veces, aunque no siempre, se encuentra además una nota por parte del trabajador en la que explica su versión de los acontecimientos. En muy pocos casos, la empresa modificó su veredicto en vistas de lo que sostuvo el empleado. En casos de una posible medida disciplinaria, ambos lados —la empresa y el trabajador— tenían mucho en juego. Para la empresa, el control sobre el trabajo; para el trabajador, su empleo y su salario.

Los trabajadores ferroviarios entendían las obligaciones mutuas de su contrato laboral, pero ellos no eran máquinas.²⁸ Los trabajadores cometían errores, y esos errores ameritaban, a veces, medidas disciplinarias. Había ocasiones en las que el juicio les fallaba, y eso podía también resultar en una sanción. A veces, las órdenes no correspondían a las circunstancias. Por otro lado, los trabajadores hacían también, en ocasiones, lo que querían, en lugar de hacer caso a lo que las reglas especificaban. ¿Cuáles fueron, entonces, los problemas que surgieron? ¿Cuáles los errores, las faltas de juicio, o la resistencia deliberada al control laboral? ¿Cómo pudo saber esto la compañía? Más aún, ¿cómo podremos saberlo nosotros?

Las medidas disciplinarias varían desde regaños o amonestaciones hasta suspensiones sin pago o despidos con pérdida del trabajo. La mayoría de ellas eran del primer tipo, las cuales consistían, por lo general, de una carta en la que se dirigía la atención hacia alguna medida, se expresaba disgusto, y se ordenaba hacer mejor las cosas. Las amonestaciones son categorías amplias, con variaciones e interpretaciones distintas. Las suspensiones duraban diferentes periodos. Aunque los despidos no eran comunes, algunos trabajadores sí perdieron su trabajo, aun cuando luego fueran recontratados.

Por supuesto, había otros actos de resistencia que iban más allá de violaciones individuales al reglamento. En 1911, los maquinistas y fogoneros sindicalizados de la empresa le escribieron

27. Wells y M. Joseph, *Summer of Discontent*, 189-196.

28. Conforme trabajamos en los archivos del personal, no hubo un solo caso en el que un trabajador no entendiese las obligaciones mutuas del contrato laboral.

una larga petición a la administración en la que se quejaban de los sueldos bajos y los *incrementos injustificados* de sus horas laborales, lo cual muestra que sí existía cierto tipo de resistencia colectiva (AGEY, 18 de abril de 1911). Dos notas finales. Respecto al género, el trabajo ferrocarrilero en México durante la revolución fue un trabajo de hombres. Las mujeres aparecen en los registros del personal únicamente cuando se incluyen a los familiares de los trabajadores. Aparte de esto, era un puñado de hombres diciéndole a otro grupo amplio de hombres, qué hacer. En segundo lugar, hemos escogido dos casos por ocupación como criterio de representatividad de estas.

MAQUINISTAS

Los maquinistas estaban a cargo de la tripulación cuando el tren estaba fuera. Este era un puesto de talento y responsabilidad. Los dos maquinistas que incluimos aquí son Juan Albornoz Sosa y Antonio Marrufo.

Juan Feliciano Albornoz Sosa nació el 23 de junio de 1892. Sus padres eran Lucas Albornoz, carpintero no casado de 27 años, y Elena A. Sosa, de quien no sabemos su edad ni ocupación. Ambos padres eran de Mérida, y se casaron el 5 de agosto de 1893, un año después de haber nacido su hijo. El Registro Civil revisó el acta de nacimiento para declarar que el niño “queda legítimo” (AGEY, 1894). Albornoz comenzó a trabajar para FUY como ayudante de mecánico el 10 de octubre de 1905, cuando tenía apenas 13 años, y continuó trabajando en FUY por casi 50 años hasta retirarse a los 63 años, en 1954 (AGEY, 18 de enero de 1954). Albornoz ascendió de puesto de forma constante, y se convirtió en fogonero, en 1909, y maquinista, en 1914. En 1905, él ganaba un sueldo de \$1.00 peso cuando todavía era ayudante de mecánico; para 1941 su sueldo ascendió a \$250.00 pesos como maquinista. Albornoz se casó con Faustina Traconis de A., con la cual tuvo seis hijos: Humberto, Gracilla, Felipe, Raymundo, Ariel, Jorge y Juan Albornoz Traconis (AGEY, 22 de octubre de 1941). La conmoción política de los años revolucionarios forzó a Albornoz a abandonar la compañía en dos ocasiones distintas: primero, cuando fue removido por la administración Liberal de los FUY, del 18 de enero de 1920 al 28 de mayo de 1920, y luego, cuando fue removido por la administración Huerfista de los FUY (que condujo al asesinato de Carrillo Puerto), del 12 de diciembre de 1923 al 17 de abril de 1924 (AGEY, 22 de octubre de 1941). A lo largo de medio siglo de trabajo ferroviario, Albornoz Sosa naturalmente cometió errores. Las medidas disciplinarias fueron muchas, las cuales fueron desde advertencias hasta pérdida del trabajo. Albornoz no fue un empleado ejemplar. Sin embargo, él siempre se recuperó, y terminó trabajando para los FUY prácticamente toda su vida.

La primera medida disciplinaria de la cual tenemos registro fue una muestra bastante clara de resistencia a la autoridad. La compañía lo despidió en noviembre de 1916 por llevar consigo aguardiente en el tren, el cual era presuntamente para consumo personal y probablemente para compartir. Siendo él un maquinista, esto claramente representaba un caso de conducir en estado de ebriedad. En febrero, Albornoz le pidió a la compañía que lo rehabilitaran bajo la promesa de que no volverlo hacer. Como sabemos por su largo registro como empleado, él fue recontratado posteriormente (AGEY, enero de 1917).

Dos años más tarde, la compañía suspendió a Albornoz por un accidente ferroviario (AGEY, 22 de diciembre de 1919). El telefonista en el cruce de ferrocarril de Conkal a Mérida acusó a Albornoz de ignorar la señal del cruce ferroviario, además de otras *irregularidades* que ocasionaron el choque, lo cual constituye claramente negligencia al volante (AGEY, 30 de diciembre de 1919). Albornoz refutó los cargos alegando que eran falsos, que el recorrido había sido normal y que no hubo daño alguno. Él fue reincorporado a su trabajo posteriormente (AGEY, 30 de diciembre de 1919). El registro del personal sugiere que un rasgo de este caso, el que un empleado denunciara a otro, no era poco frecuente.

Cuatro meses más tarde, y cuatro años después de haber sido despedido por llevar aguardiente al trabajo, la compañía volvió a suspender a Albornoz durante tres meses por “haberse embriagado a horas de servicio” (AGEY, 10 de mayo de 1920). Siendo un maquinista joven de no más de 30 años, Albornoz trajo alcohol al trabajo, bebió mientras trabajaba e ignoró las normas laborales. Se podría decir que se trataba de una especie de modelo de resistencia laboral.

El 29 de junio de 1923, Albornoz comenzó a circular su tren con media hora de retraso. Esta era una violación grave para la compañía, pero, cuando fue confrontado, Albornoz alegó que el tren que estaba originalmente programado para salir tuvo un problema, por lo que él tuvo que cambiar de trenes, y esto provocó el retraso. El jefe de la compañía impugnó que esto no tuvo por qué suceder así, ya que el Inspector de máquinas de los talleres debió asegurarse de que el tren original estuviera en buenas condiciones antes de enviarlo. Tappan, el jefe de La Plancha, notificó que esta no era la primera vez que algo así sucedía porque el maquinista Albornoz y su fogonero, Justo Rodríguez, “tiene la costumbre de llegar tarde a su servicio...” (AGEY, 29 de junio de 1923). Llegar tarde regularmente al trabajo puede efectivamente calificar como resistencia.

Los cambios en la administración a principios de la década de 1920 provocaron que Albornoz perdiera su trabajo en dos ocasiones, pero él fue reincorporado más tarde en cada ocasión. En uno de esos despidos, el gobernador de Campeche, Luis Castro, envió una carta a los FUY en la que pedía que no se despidiera a 15 empleados, entre los cuales estaba Albornoz. La compañía respondió que

no haría eso, pero Albornoz perdió su trabajo de todas maneras (AGEY, 07 de diciembre de 1923). Por supuesto, él regresó a trabajar posteriormente.

Los despidos y las contrataciones, ambos altamente políticos, no parecieron afectar el comportamiento de Albornoz. En junio de 1924, FUY suspendió a Albornoz por haberse dormido al volante y haber provocado así un accidente. La colisión involucró una máquina cuyo resguardo dependía del jefe de Sección, Rodrigo Trejo. Albornoz culpó a Trejo por no anunciar su viaje, junto con una neblina intensa. Trejo denunció, a su vez, que el maquinista viajaba con las luces apagadas mientras dormía en la cabina de control. La compañía suspendió a Albornoz por 10 días (AGEY, 04 de julio de 1924; 03 de julio de 1924; 17 de julio de 1924; 1 de julio de 1925).

Seis meses después, otro incidente que casi termina en accidente le ameritó una llamada de atención a Albornoz. En un incidente de enero de 1925, Albornoz culpó a otro conductor de no registrar su ruta. No obstante, la compañía culpó a Albornoz y a su conductor, Ricardo Rosas, por hacer caso omiso de los procedimientos y por su “poco cuidado y falta de escrupulosidad en el desempeño de sus obligaciones” (AGEY, 04 de febrero de 1925; 28 de enero de 1925). En octubre de 1925, Albornoz fue objeto de otra llamada de atención por ignorar un problema en las vías y tomar la ruta equivocada (AGEY, 15 de octubre de 1925). Hubo una tercera llamada de atención en enero de 1926 cuando Albornoz y su fogonero, Carmen Sánchez, estaban programados para circular en el Tren Especial 35 pero ellos no se presentaron a trabajar (AGEY, 05 de enero de 1926). En los tres años después de ser recontratado, Albornoz ocasionó accidentes y sucesos que casi terminan en accidentes, no siguió los procedimientos y llegó tarde a trabajar sin previo aviso. ¿Es esto una instancia de resistencia a la autoridad? Sería difícil concluir lo contrario.

Este comportamiento se mantuvo hasta mediados de 1927 cuando Albornoz regresó su tren una hora tarde debido, según él, a un problema mecánico. La compañía inspeccionó el tren y no encontró problema alguno, por lo que recomendó una suspensión de cinco días (AGEY, 23 de junio de 1927). El reporte oficial no dice que mintió, pero esto fue efectivamente lo que Albornoz hizo.

Albornoz podía ser también combativo en su desafío a la autoridad. A mediados de octubre de 1927, el agente de estación, Pedro Ávila, le ordenó usar su locomotora para reincorporar a las vías un carro de leña. Albornoz se rehusó, diciendo que solo lo haría en caso de obtener una instrucción escrita por parte de la Dirección General. Al revisarla más tarde, Albornoz declaró que él necesitaba protegerse con una orden por escrito porque le preocupaba que la maniobra pudiera causar daños a la locomotora. No obstante, los evaluadores lo encontraron culpable de no seguir instrucciones y ordenaron una suspensión indefinida. El reporte final asevera que “Albornoz faltó por no haber obedecido al Agente...” (AGEY, 18 de octubre de 1927). Pareciera que la nueva suspen-

sión tuvo poca influencia en él. Poco después de ser recontratado, Albornoz se presentó borracho al trabajo, lo cual llevó a un descarrilamiento. “Se encontraba en estado de embriaguez” (AGEY, 26 de noviembre de 1927). Cuando se abrió el caso, sin embargo, el conductor a bordo defendió a Albornoz y no hubo acción ulterior.

Un par de años después, el 26 de febrero de 1929, el Inspector de trenes reportó que el tren de Albornoz tenía una válvula de petróleo abierta por la que humeaba y goteaba aceite, a consecuencia de lo cual recibió una suspensión (AGEY, 26 de febrero de 1929). En octubre de 1930, fue suspendido nuevamente por ser responsable del descarrilamiento de otro tren (AGEY, 27 de octubre de 1930). El reporte recalca que “el descarrilamiento se debió al poco cuidado que se tuvo en el movimiento de las agujas de cambio” (AGEY, 15 de octubre de 1920).

Relación de trenes, combustible y costo 18 abril 1934			
	Trenes	Combustible galones	Costo
Rivero	1-2	5	15.55
Rivero	3-4	5	15.55
Suárez	11-12	8	24.88
Chávez	13-14	9	27.99
Albornoz	21-22	1220	180.07
Castillo	27-28	6	18.66
Naal	29-30	11	34.21
Marrufo	31-32	909	134.17
Argaez	33-34	10	34.1
Ue	35-36	6	18.66
Pérez	37-38	27	83.97
Medina	39-40	7	21.77
Pérez	41-42	6	18.66
Leal	43-44	12	37.32
Medina	45-46	8	24.88
Pérez	51-52	15	46.65

Argaez	55-56	11	34.21
Baeza	extra	23	71.53

Tabla 1 Registros que llevaron a la suspensión de Albornoz y Marrufo.

Más tarde, en enero de 1933, la compañía suspendió nuevamente a Albornoz y a su segundo, Antonio Marrufo (AGEY, 16 de febrero de 1933). El registro del personal no menciona las razones, pero, en abril de 1934, la FUY publicó una lista en la que aparecían sus ingenieros junto con el costo del combustible que usaron a lo largo del día 18 de abril de 1934. Albornoz y Marrufo consumieron cinco veces más que la mayoría y dos veces más que aquellos que más utilizaron combustible. Había entonces un total de 17 conductores. Con la excepción de ellos dos, los dos maquinistas que más gastaron en combustible fueron Pérez, con \$83.97 pesos, y Baeza, con \$71.53 pesos. Existieron otros dos con gastos de alrededor de \$15.00 pesos, y otros dos con gastos de alrededor de \$18.00 pesos. Mientras tanto, Albornoz utilizó \$180.07 pesos y Marrufo \$134.17 pesos (AGEY, 19 de abril de 1934). Entonces, además de ser un empleado descuidado y alcohólico, Albornoz fue también un despilfarrador o, posiblemente, robó combustible a la compañía.

Más tarde, el 1º de enero de 1935, hubo otro incidente en el que Albornoz sacó a circular su tren con retraso y en una vía para la que además no había recibido permiso. Él alegó después que su motor estaba produciendo mucho ruido y, por ello, no pudo escuchar las señales adecuadas. El auditor viajero descalificó su historia, ya que de ser cierta, Albornoz hubiera tenido que estar circulando con exceso de velocidad, lo cual constituía otra violación (AGEY, 02 de enero de 1935). ¿Llegó a mentir Albornoz en su trabajo? Muy posiblemente.

El que Albornoz fuera o no un buen empleado era irrelevante para estas alturas. A lo largo de los siguientes tres años, Albornoz estuvo sujeto a los cambios dramáticos que trajo consigo la sindicalización en México durante la presidencia de Lázaro Cárdenas. Los sindicatos obtuvieron mayor control sobre las contrataciones y los despidos; pertenecer al sindicato correcto se volvió un prerrequisito para un buen trato en el trabajo. El 21 de octubre de 1935, la FUY envió una nota a Albornoz en la que le comunicaban que el Sindicato Ferrocarrilero Peninsular (SFP) había puesto en vigor la Cláusula de Exclusión, por lo que la compañía, sin responsabilizarse por ello de la decisión, tenía que removerlo de su puesto de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo (AGEY, 21 de octubre de 1935). Albornoz, en efecto, fue despedido, esta vez por parte del sindicato; presumiblemente por no pertenecer al adecuado.

Lo anterior dejó a Albornoz luchando por conseguir trabajo por los siguientes dos años. El 19 de marzo de 1937, el SFP y la compañía acordaron darle el puesto de fogonero de tercera planta, por el cual obtendría un salario de \$100.00 pesos al mes, una pérdida significativa con respecto a su puesto y salario anteriores de maquinista, pero una fuente de trabajo, no obstante (AGEY, 19 de marzo de 1937). En febrero de 1938, el sindicato lo ascendió a fogonero de segunda (AGEY, 14 de febrero de 1938).

Poco tiempo después, el 1° de marzo de 1939, Albornoz fue denunciado debido a que el tren 15 se retrasó media hora en salir porque “el Proveedor Nocturno, señor Juan Albornoz, no atendió la locomotora número 11 dispuesta a ese tren, por lo que se encontró que no tenía presión...” (AGEY, 1° de marzo de 1939). Aún en un puesto nuevo y de más bajo nivel, Albornoz logró resistir a la autoridad.

El 10 de marzo de 1950, después de la investigación habitual, la empresa responsabilizó a Albornoz por una interrupción del servicio ferroviario debido a que él no cumplió con su deber de revisar el combustible antes de irse. Para 1950, sin embargo, la compañía no tenía la capacidad de imponer unilateralmente una sanción y el procedimiento recayó en la Comisión Mixta Disciplinaria, la cual decidió suspenderlo por dos días.²⁹ Cuando la Comisión Mixta se reunió más tarde para discutir el problema, Albornoz presentó otra defensa y el asunto quedó archivado.³⁰

Albornoz se retiró en 1954 después de casi 50 años de trabajo más bien mediocre, el cual incluyó consumo de alcohol en el trabajo, falta de cuidados, retardos, decir mentiras ante autoridades, rechazo a seguir órdenes y, posiblemente, robo. En otras palabras, medio siglo de resistencia a la autoridad.

El segundo maquinista por considerar es Antonio Marrufo, quien se incorporó al trabajo ferrocarrilero como fogonero el 10 de octubre de 1901, para lo cual obtuvo un sueldo de \$35.00 pesos al día. El 20 de septiembre de 1913 ascendió a maquinista de tercer grado, para lo cual recibió un salario de \$70.00 pesos (AGEY, 1939-1874). El tiempo que pasó dentro de la compañía coincidió con el de Albornoz, por lo que ambos se conocieron.

Existe muy poca información en su archivo como empleado acerca de sus primeras dos décadas en el trabajo. Al comienzo de 1920, sin embargo, Marrufo da indicaciones de no estar trabajando correctamente y de tener una actitud de rechazo hacia la autoridad. Su tren se descarriló a principios de enero, y la compañía determinó que él tenía la culpa “por descuido”, ya que no prestó atención a los señalamientos (AGEY, 14 de enero de 1920). No mucho después, Martín Gómez envió

29. Acta 590.

30. Acta 600.

una nota al director de la empresa en la que solicitaba que la compañía mandara a un maquinista competente en lugar de Marrufo cuando programaran las salidas de los trenes 15 y 16. De acuerdo con él, Marrufo solía traer los trenes tarde, como lo muestran la hora y 15 minutos de retraso en su viaje más reciente (AGEY, 29 de enero de 1920). En marzo, el jefe de talleres suspendió a Marrufo durante cuatro días por “contestaciones groseras e inconvenientes” y por no estar dispuesto a seguir mis instrucciones sobre cómo utilizar el aceite en las maquinarias...” (AGEY, 19 de marzo de 1920). Para la compañía, Marrufo no solo ofrecía resistencia al trabajo, sino que también era desafiante.

A pesar de estos problemas, la compañía ascendió a Marrufo a maquinista de segunda el 15 de mayo de 1921, con lo cual obtuvo un salario de \$150.00 pesos (AGEY, 1939-1874). Un año más tarde, la empresa acusó a Marrufo de robar madera, lo cual resultó en una amonestación (AGEY, 28 de noviembre de 1922). El retranquero, Manuel Gómez, lo denunció diciendo “Este es un error que perjudica a la empresa...” (AGEY, 28 de noviembre de 1928). Pasaron cinco años sin ningún conflicto aparente hasta que, el 15 de mayo de 1929, el director de la Casa Redonda (el espacio para la reparación de las máquinas) denunció a Marrufo por “no hacer sus reportes”, como era su obligación, y porque “todavía no había alguno en existencia”. Asimismo, el director añade que, en varias ocasiones, le imploró a Marrufo que hiciera los reportes como un favor de maquinista a antiguo maquinista (AGEY, 15 de mayo de 1929). Dos semanas más tarde la compañía amonestó a Marrufo nuevamente por sustraer una carga de madera, a lo cual la compañía añadió que esto no debía suceder de nuevo (AGEY, 05 de junio de 1929). En agosto de 1931, la empresa le atribuyó a Marrufo un incidente que casi termina en colisión por su mal manejo del tren. Marrufo alegó que él tomó una decisión necesaria pero equivocada. La compañía lo suspendió de todas maneras por cinco días (AGEY, 11 de agosto de 1931; 16 de agosto de 1931). Este evento fue seguido en marzo de 1933 por una amonestación por manejar con exceso de velocidad (AGEY, 25 de marzo de 1933). En noviembre de 1934, el tren de Marrufo se estrelló contra otro tren debido a que él ignoró las señales de alto. Como consecuencia, su tren se volcó. Todos los testigos aseveraron que las señales fueron dadas a tiempo, pero él las ignoró. Uno de ellos declaró que Marrufo no frenó en lo absoluto su tren hasta que este chocó con el furgón de cola debido a que estaba conversando con el hijo de un furgonero que viajaba con él en el alijo. Marrufo negó que estuviera hablando con alguien y sostuvo que las señales de alto nunca le fueron dadas (AGEY, 16 de noviembre de 1934). La compañía determinó que él fue efectivamente el causante de la colisión y le aplicó una suspensión de ocho días (AGEY, 19 de noviembre 1934). El 30 de marzo de 1938, el tren de Marrufo barrió cinco postes de telégrafo al no parar una vez visto que había una línea de telégrafo caída en las vías, lo cual ocasionó que se

cortara la comunicación con el puerto de Progreso (AGEY, 31 de marzo de 1938). El jefe de Despachadores dijo que el caso mostraba un exceso de negligencia y “merecía un castigo ejemplar”.

En lugar de eso, Marrufo se retiró el 24 de octubre de 1939, después de que se callera una pieza de madera en la locomotora (AGEY, 24 de octubre de 1939). A partir de los registros disponibles podemos determinar que tanto Marrufo como Albornoz resistieron la autoridad de la administración en el trabajo, y fueron, de hecho, insolentes hacia ella.

COBRADORES DE TRENES

Si los maquinistas dirigían los trenes en las vías, los cobradores manejaban lo que sucedía adentro al recolectar el dinero y los boletos de los pasajeros, así como la responsabilidad de mantener el orden en el tren.

Benigo Ordaz comenzó a trabajar en los futuros FUY en 1900, como almacenista, con un sueldo de \$80.00 pesos. Más tarde ascendió a cobrador de trenes.

Las primeras medidas disciplinarias relativas a Ordaz de las que tenemos registro sucedieron en febrero de 1913. El director de la compañía le envió una doble amonestación ese mes: una por manejar inadecuadamente el trabajo de un retranquero que se encontraba bajo su mando, y la otra por no reportar adecuadamente el incidente (AGEY, 13 de febrero de 1914). Yendo en contra de las reglas de la compañía, el retranquero escaló el tren sin el uso de una escalera para encender una lámpara (AGEY, 16 de febrero de 1924). Un mes después, Ordaz recibió otra amonestación por su inhabilidad a la hora de manejar a los retranqueros que se encontraba bajo su mando debido a que ellos no portaban consigo los gafetes de la compañía. También obtuvo una amonestación por permitir que un pasajero con boleto de segunda clase viajara en primera (AGEY, 21 de marzo de 1914). Ordaz alegó que él era inocente en ambos casos, a favor de lo cual señaló que el pasajero de segunda clase estuvo en primera por solo un momento y que el retranquero había perdido momentáneamente su gafete para después recuperarlo (AGEY, 1° de abril de 1914). A finales de marzo hubo más dudas y amonestaciones en contra de Ordaz debido a su manejo de los pasajeros y los boletos. Por ejemplo, hubo dos pasajeros de segunda clase que viajaron en primera, un pasajero de primera clase que no tenía boleto y resultó ser el cuñado de un jefe de estación y un jornalero que viajaba en tercera clase sin boleto alguno (AGEY, 24 de marzo de 1914). En su larga defensa, Ordaz citó el Artículo 133 del reglamento de la compañía para explicar por qué no lo había violado (AGEY, 13 de abril de 1914). Un par de semanas más tarde, Ordaz recibió otra amonestación por parte del director general, el cual

le envió una nota en la que decía que dos pasajeros habían estado viajando sin boletos debido a que su libreta de boletos se había escaseado, y lo cuestiona por no haber pedido una nueva libreta de boletos (AGEY, 13 de abril de 1914). Ordaz respondió que la acusación “carece de verdad” (AGEY, 15 de abril de 1924). En una nota aparte, se le envió otra amonestación por viajar en la máquina, algo que estaba prohibido para los cobradores (AGEY, 13 de abril de 1914). Unos días más tarde, Ordaz recibió otra amonestación cuando el director general le recordó que ayudar a los pasajeros no incluía permitirles viajar en primera clase a menos que contaran con el boleto correspondiente (AGEY, 16 de abril de 1914). Ordaz se defendió en contra de los cargos que lo culpaban de tomar dinero al decir que siempre entregaba lo que recibía por la venta de boletos a pasajeros (AGEY, 21 de abril de 1914). Unos meses más tarde, en julio de 1914, la compañía despidió a Ordaz, aunque las razones de su despido no están presentes en su expediente de personal (AGEY, 14 de julio de 1914). No sabemos cuándo regresó al trabajo, pero fue antes de 1918 porque, el 18 de junio de ese año, la compañía lo suspendió por nueve días debido a “irregularidades en el servicio” (AGEY, 1918). Las amonestaciones continuaron. En marzo 1922 él fue amonestado a causa de no tener todos los boletos consigo, a lo que él respondió diciendo que esto se debía a que algunos de los pasajeros se bajaron del tren antes (AGEY, 07 marzo de 1922). En agosto de 1923, Ordaz escribió una carta al presidente de la compañía, que a la sazón se trataba del gobernador Felipe Carrillo Puerto, en la que le pedía recursos para su hijo enfermo. Estos fondos fueron otorgados por el gobernador. En junio de 1924, Ordaz pidió de nuevo dinero a la compañía para enterrar a su madre, quien había fallecido recientemente, y esos fondos fueron otorgados de nueva cuenta. De hecho, la solicitud de fondos para ocasiones de crisis personales inesperadas era frecuente a nivel más amplio.

En julio de 1924, la compañía suspendió a Ordaz por diez días por no circular su tren a tiempo, lo cual fue atribuido a su hábito de llegar tarde al trabajo (AGEY, 02 de julio de 1924; 08 de julio de 1924; 31 de julio de 1924). Más tarde, en septiembre, Ordaz recibió otra amonestación a causa de una pelea entre dos pasajeros que, según la administración, se produjo porque los cobradores no controlaban la cantidad de equipaje que los pasajeros traían consigo (AGEY, 18 de septiembre de 1924). En mayo de 1927, Ordaz recibió una amonestación a causa de un pasajero que se encontraba viajando sin boleto (AGEY, 16 de mayo de 1927). En septiembre de 1928, la compañía envió a Ordaz una amonestación por conectar su casa a la corriente eléctrica con cables de uso exclusivo de la compañía, cargo que Ordaz rechazó (AGEY, 20 de septiembre de 1928; 27 de septiembre de 1928). En septiembre de 1932, Ordaz fue amonestado porque algunos pasajeros de segunda clase tuvieron que viajar parados. Ordaz declaró que unos soldados que viajaban en el tren ocuparon los asientos, pero un reporte ulterior emitido por el jefe de la Estación Central señaló que la declaración de Ordaz

“carece de veracidad”, lo que equivale a decir que él estaba mintiendo (AGEY, 18 de septiembre de 1932). Ordaz murió el 25 de abril de 1934. A lo largo de su vida, sus jefes lo acusaron de robar, mentir, llegar tarde y no hacer bien su trabajo, como ocurrió, a una escala superior, con los maquinistas (AGEY, 26 de abril de 1934). Muchas de estas acciones fueron instancias de resistencia a la autoridad.

Consideremos a un segundo cobrador, Miguel López, quien comenzó a trabajar para la compañía en 1915 a los 28 años de edad. Él tuvo una trayectoria larga pero irregular dentro de la compañía, la cual terminó trágicamente cuando fue atropellado por un camión mientras cruzaba una calle en Mérida. Miguel López comenzó en una posición relativamente humilde, como retranquero, después ascendió a una posición relativamente importante, como conductor, pero luego fue removido, de atrás para adelante entre ambas posiciones a lo largo de los años. López comenzó como retranquero en mayo de 1915, con un sueldo de \$35.00 pesos; luego ascendió a conductor de trenes en enero de 1917; después regresó a operar como retranquero de abril de 1929 a abril de 1930. Más tarde, ascendió nuevamente a conductor, hasta agosto de 1931. Curiosamente, de 1933 a 1939, Miguel López funcionó nuevamente como retranquero, para después ascender a conductor. Además de las altas y bajas de sus posiciones, él fue despedido en diciembre de 1923 por parte de la administración de Huerta y recontratado en enero de 1924. En diciembre de 1928, la compañía lo soltó nuevamente por *servicios irregulares*, pero lo recontrató en abril de 1929. Miguel López perdió su trabajo otra vez en agosto de 1931, *por economía*. Ello ocurrió en una escala amplia en los FUY, por la Gran Depresión (AGEY, 22 de octubre de 1941). En abril de 1941, el jefe de Despachadores, Manuel Muñoz, se quejó de que él le había dicho personalmente a López que fuera al almacén para cargar un tren y que ello era urgente. Sin embargo, para medio día, López todavía no se presentaba y, por ello, recibió una amonestación por parte del gerente general (AGEY, 15 de abril de 1943; 22 de abril de 1943). El 6 de mayo de 1944, cuando el control absoluto de las contrataciones y los ascensos estaban en manos del sindicato, López ascendió a conductor de trenes de segunda, con un sueldo de \$190.00 pesos (AGEY, 6 de mayo de 1944-16 de febrero de 1945). El 22 de marzo de 1945, López recibió una amonestación por no seguir órdenes, junto con la advertencia de que, en caso de continuar así, “habría como consecuencia medidas disciplinarias” (AGEY, 16 de febrero de 1945; 22 de marzo de 1945). Apenas una semana después, le quitaron \$5.50 pesos a su sueldo porque López no cumplió con su tarea de revisar uno de los vagones en la estación, lo cual provocó un gasto adicional a la hora de removerlo (AGEY, 16 febrero de 1945; 27 de marzo de 1945). El 7 de septiembre de 1945, la compañía responsabilizó a López de un descarrilamiento (AGEY, 07 de septiembre de 1945). En octubre de 1946, al no presentarse un retranquero a trabajar, López le dijo a la compañía que el jefe de retranqueros era responsable de realizar su reporte, pero la compañía lo amonestó a él por estar equivo-

cado y no cumplir con el Artículo 273 del Reglamento de Transportes, el cual le adjudicaba a él la responsabilidad de realizar el mentado reporte. A pesar de estas amonestaciones, en noviembre de 1946, cuando un puesto quedó vacío, todos dentro de la jerarquía ascendieron al siguiente puesto y López ascendió a conductor de primera (AGEY, 1º de noviembre de 1946).

En junio de 1947, López se resbaló sobre una pieza de metal al bajarse del furgón de cola, lo cual resultó en su hospitalización. La nota dice que su salario en ese momento era de \$342.00 pesos y que el maquinista era Albornoz. El reporte también comenta que López estaba casado y que era oriundo de Yucatán (AGEY, 04 de junio de 1947). En abril de 1948, López obtuvo otra amonestación por no presentarse a trabajar (AGEY, 17 de abril de 1948). Un año más tarde, en abril de 1949, López tuvo que pagar por unos objetos que desaparecieron del tren que estaba bajo su responsabilidad (AGEY, 22 de abril de 1949; 29 de abril de 1949). Después, durante una investigación que se le hizo en septiembre por no revisar los boletos de los pasajeros, el auditor responsable dijo: “A mi parecer, el conductor Miguel López es incompetente para trabajar en los trenes de pasajeros” (AGEY, 15 de agosto de 1949). Tal vez esto era cierto, ya que el mes siguiente se le amonestó nuevamente por no marcar los boletos (AGEY, 22 de septiembre 1949). López murió el 29 de octubre de 1950 al ser atropellado por un camión mientras cruzaba la calle (AGEY, 28 de octubre de 1950; 29 de octubre de 1950). La revisión de su trayectoria, mientras trabajó, demuestra que la empresa lo consideró incompetente, ya que rechazaba la autoridad o simplemente no llevaba a cabo las tareas que se le asignaban. Así, López resistía la autoridad, tanto como Ordaz.

MECÁNICOS

Los trabajos de maquinista y cobrador de trenes requerían que los trabajadores estuvieran en los trenes mientras viajaban por el campo, lo cual hacía que ellos estuvieran fuera de la vista de la cadena de mando. Sin embargo, lo opuesto sucedía con los mecánicos del ferrocarril. Ellos asistían a sus labores al interior de los talleres de La Plancha en Mérida, por lo que los directivos y supervisores estaban constantemente en contacto con su trabajo.

En 1878, Nicasio López comenzó a trabajar, a los 24 años de edad, en la antigua Empresa Peninsular como mecánico con un sueldo de \$4.50 pesos al día. Cuando la Empresa Peninsular se volvió parte de los FUY, él continuó trabajando para la nueva compañía, y se retiró en 1922, a los 44 años de edad (AGEY, 1922). Tal vez porque gran parte de su servicio lo realizó para la Empresa Peninsular, su expediente en el archivo del personal de FUY es bastante delgado. No obstante, un abogado

de la compañía declaró, en 1919, que Nicasio era “uno de los más antiguos y mejores empleados de la empresa”.

Pudo haber sido un buen empleado, pero existen un par de comentarios en su expediente de personal que revelan sus sentimientos sobre las clases sociales. En julio de 1919, Nicasio escribió en una carta dirigida a la administración, en la que le pedía ayuda. En esa carta encontramos la siguiente afirmación:

Yo he trabajado 42 años como mecánico en el taller de La Plancha, he empleado toda mi energía en ese trabajo y logré alcanzar el puesto de operario de primera con un sueldo diario de \$9.00 pesos. A pesar de ello, esto no me ha alcanzado para mejorar mi vida... Yo le pido que me ayude de cualquier manera que le parezca conveniente...(AGEY, 03 de julio de 1919).

Un año más tarde, después de haber sido despedido en lo que fue probablemente una purga política entre los sindicatos al interior de los FUY, Nicasio escribió a mano una carta resentida al jefe del ferrocarril en cuya conclusión el menciona con cierto orgullo que el director “no debería sorprenderse de los errores que pudiese encontrar allí dentro, pues *no soy intelecto sino obrero*” (AGEY, 22 de enero de 1920).³¹ Obrero, en lugar de trabajador, es una palabra que denota clase social.

El único acto de resistencia explícita que encontramos en su expediente de personal ocurrió un año después y uno antes de su retiro, cuando la compañía lo suspendió por un mes por presentarse ebrio al trabajo (AGEY, 11 de noviembre de 1921). Poco más tarde regreso a trabajar, y se retiró en octubre de 1922 con una pensión de \$200.00 pesos al mes (AGEY, 1922). El segundo caso de mecánico corresponde a Carlos Sosa, quien comenzó a trabajar en los FUY en 1916, como operario de segunda con un sueldo de \$4.75 pesos a día. No obstante, en tan solo un año comenzó a trabajar como tornero mecánico con un sueldo de \$7.50 pesos (AGEY, octubre de 1917). A lo largo de más de treinta años en la empresa, él fue despedido tres veces, cada una de ellas junto con un cambio de la administración. Cuando la administración liberal entró, él fue despedido, de enero a mayo de 1920. Cuando la administración Huertista entró, él fue despedido de diciembre de 1923 a abril de 1924. Cuando la administración cambió otra vez, en 1939, él fue despedido de octubre a diciembre (AGEY, 22 de octubre de 1941).

31. El énfasis es nuestro.

Carlos Sosa se retiró en 1950 después de un periodo largo de enfermedad (AGEY, 1° de agosto de 1950). No existe nada en su expediente que indique algún tipo de acción disciplinaria por algún comportamiento que la empresa desaprobaba.

La gran mayoría de los trabajadores ferroviarios se consideraban pobres y sin un salario que les permitiera ascender en la vida. Sabían que se mantendrían como obreros, aunque este estatus les mantenía muy por encima de los estándares de vida del campo o de los peones acasillados. No obstante, los mecánicos no resistieron la autoridad de la misma forma en la que lo hicieron los maquinistas y cobradores, o, al menos, no tenemos evidencia de ello. Los mecánicos, no obstante, no fueron pasivos. Sus manifestaciones de descontento adquirieron, más bien, la forma de protestas colectivas. Una expresión de ello es su participación en tres de las más importantes huelgas realizadas dentro de ferrocarril, en los años de 1911, 1922 y 1935.³² Es probable que la reducción de casos de resistencia individual se debiera a la mayor presencia y vigilancia local de la gerencia.

DISCIPLINA Y RESISTENCIA EN FERROCARRILES UNIDOS DE YUCATÁN

Al igual que otros ferrocarriles de su tiempo, los FUY tuvieron reglamentos, una jerarquía para hacerlos cumplir y medidas disciplinarias para castigar aquellos que se salían de los límites. Desafortunadamente para la empresa, los ferrocarrileros yucatecos que operaban los trenes tenían sus propios valores. Se sabía de las reglas, pero frecuente o deliberadamente se las ignoraba o transgredía. La compañía no tuvo la capacidad de obligarlos a seguirlas, sino que se buscó un acomodo que permitiera que los trenes siguieron funcionando más o menos a tiempo y de forma rentable.

Los maquinistas y cobradores que viajaban en los trenes tomaban alcohol en el trabajo (Albornoz, López). Algunas veces llegaban tarde a trabajar, o simplemente no llegaban (Ordaz, Albornoz, López). Había cierta falta de cuidado en el trabajo (Albornoz, Marrufo, Ordaz), lo cual algunas veces resultaba en accidentes costosos. En ciertas ocasiones, simplemente no seguían órdenes (López). Mentían a sus supervisores o a los comités de revisión de casos, desafiaban directamente la autoridad, o respondían a los jefes con insultos (Marrufo, Albornoz). No siempre, pero sucedía.

32. Marcos Águila y Jeffrey Bortz, “Un paso adelante, dos pasos atrás: la Revolución y las huelgas ferrocarrileras de 1911 y 1922 en Yucatán”, *Mirada Ferroviaria revista digital*, núm. 34 (sep - dic 2018).

Hubo aparentemente robos (Marrufo, Ordaz). Varios supervisores llegaron a considerarlos incompetentes para sus puestos, pero por lo general fueron recontratados.

Estas conclusiones son completamente consistentes con el análisis de Hoy (2008) sobre los trabajadores ferroviarios durante el Porfiriato: “Ellos buscaban subordinar el trabajo a prácticas sociales, defender su dignidad, perseguir intereses fuera de su trabajo y ganar beneficios y privilegios”.³³ A esto nosotros agregaríamos que ellos desafiaban el control del capital cuando podían, lo cual sucedió más frecuentemente en las vías que en los talleres.

Los mecánicos, por el otro lado, trabajaban en algo parecido a un taller industrial, con sus supervisores constantemente presentes. No hubo ningún incidente de insubordinación directa en los dos casos que revisamos, excepto por el caso de embriaguez (López). Aun así, gracias a los pocos comentarios que tenemos, podemos afirmar que ellos compartían una conciencia de clase trabajadora similar a la de otros trabajadores; su pobreza relativa y subordinación los afligían, lo cual se manifiesta, entre otras, en la carta de 1911 que mencionamos anteriormente.

Esa carta es indicativa de su capacidad de expresar su conciencia de clase. La carta fue firmada por la mayoría de los mecánicos, maquinistas y fogoneros, quienes afirmaron que por culpa a la “insaciable ambición de los capitalistas a incrementar su fortuna más y más a costa de los obreros” (AGEY, 18 de abril de 1911), mantenía sus salarios bajos y sus jornadas largas. La carta reiteraba la creencia de que los jefes los trataban con “crueldad e insultos” (AGEY, 18 de abril de 1911). En síntesis, los obreros ferroviarios yucatecos estaban al tanto de los dos niveles jerárquicos que los controlaban: los dueños voraces que se rehusaban a compartir sus riquezas y los mantenían pobres, y los jefes y supervisores que los controlaban que los mantenían oprimidos. Dada esta conciencia, ellos se rebelaban de manera más frecuente cuando podían —esto es, cuando viajaban en las vías— y no lo hacían cuando no podían —esto es, principalmente dentro de los talleres.

En resumen, podemos concluir que los obreros ferroviarios yucatecos resistieron la autoridad y el control durante y después de la revolución. Ellos necesitaban de la compañía y de sus sueldos, así como la empresa los necesitaba a ellos para operar. Notoriamente, nadie fue permanentemente despedido por sus faltas; solo fueron temporalmente suspendidos, lo que refleja un mercado laboral con escasez de fuerza de trabajo calificada. Pero, en la península de Yucatán, el capital controlaba el trabajo lo suficientemente bien como para que los trenes siguieran corriendo y para que generaran ganancias entre el porfiriato maduro y durante la revolución, aunque no lo hacían de forma muy eficiente o rigurosa. Las formas cotidianas de resistencia, las *guerra de guerrillas* en la lucha de

33. Van Hoy, *A Social History*, 120.

clases llevaron en su mayoría a un callejón sin salida, derivada de la declinación de la economía monoexportadora. Es este callejón sin salida que el mundo laboral yucateco tuvo que enfrentar en las décadas de 1920 y 1930, con el saldo de un corporativismo ineficiente y una economía más frágil.

FUENTES DE INVESTIGACIÓN

AGEY, Archivo General del Estado de Yucatán.

Águila, Marcos. *México y el Mundo del Trabajo: Ensayos sobre trabajadores, líderes y gánsters*. México: Conaculta, 2015.

Águila, Marcos y Jeff Bortz. “¡Con los dientes apretados! José Revueltas ante las huelgas ferrocarrileras de 1958 y 1959”. En *Un escritor en la tierra*. Coordinado por Edith Negrín, Alberto Enríquez Perea, Ismael Carvalho Robledo y Marcos T. Águila. México: FCE, 2015.

Águila, Marcos y Jeff Bortz. “Un paso adelante, dos pasos atrás: La Revolución y las huelgas ferrocarrileras de 1911 y 1922 en Yucatán”. *Mirada Ferroviaria revista digital* 34 (sep-dic 2018).

Alegre, Robert. *Railroad Radicals in Cold War Mexico*. Nebraska University Press, 2013.

Alonso, Antonio. *El movimiento ferrocarrilero en México, 1958-1959*. México: ERA, 1975.

Bortz, Jeffrey. *Revolution within the Revolution: Cotton Textile Workers and the Mexican Labor Regime, 1910-1923*. EUA: Stanford University Press, 2008.

Bortz, Jeffrey y Marcos Águila. “Commands and control at work on Mexican railroads, 1883-1923”. *Labor History* 56, núm. 5 (2015): 587-613.

Carr, Barry. *Marxism and Communism in 20th Century Mexico*. EUA: Nebraska University Press, 1992.

Chandler, Alfred Jr. “The Railroads: Pioneers in Modern Corporate Management”. *The Business History Review* 39, núm. 1 (1965): 16-40.

Cunningham, William J. “Scientific Management in the Operation of Railroads”. *The Quarterly Journal of Economics*. 25, núm. 3 (1911).

Durán Rosado, Esteban. *La primera huelga ferrocarrilera en Yucatán*. México: Imprenta Oriente, 1944.

Echeverría V., Pedro. *¡Nos llevó el tren! Los ferrocarriles de Yucatán*. México: Universidad Autónoma de Yucatán, 1999.

Gilly, Adolfo. *La revolución interrumpida*. México: ERA, 2007.

Gómez Galvarriato, Aurora. *Industry and Revolution: Social and Economic Change in the Orizaba Valley*. EUA: Harvard University Press, 2013.

Hernández y Lazo, Begoña. *Demetrio Vallejo Martínez, un luchador social, 1910-1985*. México: Fundación Pascual, 2011.

Hoy, Teresa Van. *A Social History of Mexico's Railroads*. EUA: Rowman and Littlefield, 2008.

Joseph, Gilbert M. *Revolution From Without: Yucatan, Mexico and the United States, 1880-1924*. EUA: Duke University Press, 1982.

- Knight, Alan. *The Mexican Revolution: A Very Short Introduction*. University of Oxford, 2016.
- Knight, Alan. *The Mexican Revolution*. Cambridge University Press, 1990.
- Licht, Walter. *Working for the Railroad: The Organization of Work in the Nineteenth Century*. Princeton: University Press, 1983.
- Lloyd, Anthony. “Ideology at Work: reconsidering ideology, the labour process and workplace resistance”. *International Journal of Sociology Policy*. 37, núm. 5/6 (2017): 266-279.
- Middlebrook, Kevin J. *The Paradox of Revolution. Labor, the State, and Authoritarianism in Mexico*. EUA: Johns Hopkins University Press, 1995.
- Rodea, Marcelo. *Historia del movimiento Ferrocarrilero en México, 1890-1943*. México: s/e, 1944.
- Rodney Long, W. *Raylways of Mexico*. EUA: Department of Commerce, 1925.
- Scott, James C. *Weapons of the Weak, Everyday Forms of Peasant Resistance*. EUA: Yale University Press, 1985.
- Seager, Henry. “Railroad Labor and the Labor Problem”. *Proceedings of the Academy of Political Science in the City of New York* 10, núm. 1 (1922): 15-18. <https://doi.org/10.2307/1172100>.
- Spears, Andrea Lyn. *When We Saw the Fruit of Our Labor, We Swelled With Pride: Community, Work, and Resistance on the National Railways of Mexico, 1940-1946*. Tesis doctoral. University of Texas at Austin, 1998.
- Suárez Potts, William. *The Making of Law: The Supreme Court and Labor Legislation in Mexico, 1875-1931*. EUA: Stanford University Press, 2012.
- Suárez Potts, “William. The Ambiguity of Labor Justice in Mexico, 1907–1931”. En *Labor Justice across the Americas*. Editado por Leon Fink y Juan Manuel Palacios. EUA: University of Illinois Press, 2018. <https://doi.org/10.5406/j.ctt1zttdvs5>.
- Tilly, Chris y Charles Tilly. *Work Under Capitalism*. EUA: Westview Press, 1998.
- Thompson. E. P. “Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism”. *Past & Present* (1967): 56-97.
- Vidal Rivero, Miguel. *Los Ferrocarriles de Yucatán a la luz de la Historia*. México: Zamná, 1959.
- Wells, Allen y Gilbert M. Joseph. *Summer of Discontent, Seasons of Upheaval: Elite Politics and Rural Insurgency, 1876-1915*. EUA: Stanford University Press, 1996.