

## LUCHA OBRERA FEMENINA EN LA INDUSTRIA TEXTIL: EL CASO DE LAS TRABAJADORAS DE “LA CORONA”, PUEBLA, 1900-1910

Denisse Muñoz Asseff<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0000-0003-2897-7334>

Recebido: 18.06.2025

ACEITO: 11.09.2025

Publicado: 15.01.2026

Como citar: Muñoz Asseff, D. (2026). Lucha obrera femenina en la industria textil: el caso de las trabajadoras de “La Corona”, Puebla, 1900-1910. *Sapientiae*, 11(2), 267-284. [www.doi.org/10.37293/sapientiae112.10](https://doi.org/10.37293/sapientiae112.10)

### RESUMEN

Este artículo analiza la experiencia de las trabajadoras de la fábrica La Corona en Puebla durante la primera década del siglo XX, con especial atención a la huelga de 1912. El objetivo central es demostrar que la historia de las obreras poblanas no puede entenderse de manera aislada, sino como parte de un proceso global de inclusión femenina en la clase trabajadora. A través de esta perspectiva, se destaca que las mujeres no solo participaron en las dinámicas fabriles, sino que se constituyeron en agentes decisivas en la transformación de las relaciones laborales y sociales. La investigación se enmarca en la historia social y del trabajo, bajo un enfoque cualitativo y documental. El análisis se sustentó en fuentes primarias localizadas en el Archivo General de la Nación, específicamente en el Fondo Departamento del Trabajo, lo que permitió recuperar testimonios y expedientes que registran tanto demandas salariales y conflictos obrero-patronales como denuncias sobre las condiciones de desigualdad que enfrentaban las mujeres. Las técnicas de crítica documental y la triangulación con estudios historiográficos recientes posibilitaron reconstruir el contexto en el que emergió la protesta y situar la agencia femenina dentro de las luchas obreras del periodo. Los resultados muestran que, aunque la huelga de La Corona no logró conquistar mejoras inmediatas, sí constituyó un parteaguas en la visibilización de las demandas femeninas. Las trabajadoras, desafiando el paternalismo patronal y las expectativas de género, expresaron de manera colectiva reclamos sobre salarios, horarios y maltrato laboral.

**Palabras clave:** Género, Industria Bonetera, organización sindical; huelgas; historia obrera.

*Luta operária feminina na indústria têxtil: o caso das trabalhadoras da “La Corona”, Puebla, 1900–1910*

### RESUMO

Este artigo analisa a experiência das trabalhadoras da fábrica La Corona em Puebla durante a primeira década do século XX, com atenção especial à greve de 1912. O objetivo central é demonstrar que a história das operárias poblanas não pode ser compreendida de forma isolada, mas como parte de um processo global de inclusão feminina na classe trabalhadora. Sob essa perspectiva, destaca-se que as mulheres não apenas participaram das dinâmicas fabris, mas também se constituíram em agentes decisivas na transformação das relações laborais e sociais. A pesquisa se insere no campo da história social e do trabalho, utilizando uma abordagem qualitativa e documental. A análise baseou-se em fontes primárias localizadas no Arquivo Geral da Nação, especificamente na Coleção do Departamento do Trabalho, o que permitiu recuperar depoimentos e documentos que registram demandas salariais, conflitos entre trabalhadores e patrões, bem como denúncias sobre as condições de desigualdade enfrentadas pelas mulheres. Técnicas de crítica documental e triangulação com estudos historiográficos recentes possibilitaram reconstruir o contexto em que surgiu a protesto e situar a agência feminina dentro das lutas operárias do período. Os resultados mostram que, embora a greve de La Corona não tenha conquistado melhorias imediatas, representou um marco na visibilização das demandas femininas. As trabalhadoras, desafiando o paternalismo patronal e as expectativas de gênero, expressaram coletivamente reivindicações sobre salários, jornada de trabalho e maus-tratos laborais.

**Palavras-chave:** Gênero, Indústria de Meias, Organização Sindical, Greves, História do Trabalho.

<sup>1</sup> Universidad Autónoma Indígena de México, México. [carmencarmenmunoz@hotmail.com](mailto:carmencarmenmunoz@hotmail.com)

*Women's labor struggles in the textile industry: the case of the workers of "La Corona," Puebla, 1900–1910***ABSTRACT**

This article analyzes the experience of the female workers of the La Corona factory in Puebla during the first decade of the 20th century, with particular attention to the 1912 strike. The central objective is to demonstrate that the history of Puebla's women workers cannot be understood in isolation, but rather as part of a global process of female inclusion in the working class. From this perspective, it highlights that women not only participated in factory dynamics but also became decisive agents in the transformation of labor and social relations. The research is framed within social and labor history, using a qualitative and documentary approach. The analysis was based on primary sources located in the National General Archive, specifically within the Labor Department Collection, which made it possible to recover testimonies and records documenting wage demands, labor conflicts, and complaints regarding the inequalities faced by women. Techniques of documentary criticism and triangulation with recent historiographical studies enabled the reconstruction of the context in which the protest emerged and situated female agency within the workers' struggles of the period. The findings show that, although the La Corona strike did not immediately achieve improvements, it marked a turning point in making women's demands visible. Female workers, defying employer paternalism and gender expectations, collectively voiced claims about wages, working hours, and workplace mistreatment.

**Keywords:** Gender, Hosiery Industry, Union Organization, Strikes, Labor History.

**Introducción**

Este artículo tiene como objetivo demostrar que la historia de las obreras poblanas no puede entenderse de manera aislada, sino como parte de un proceso global de inclusión femenina en la clase trabajadora, donde las mujeres no solo participaron, sino que fueron agentes decisivas en la transformación de las relaciones laborales y sociales.

Particularmente, la fábrica "La Corona" constituye un caso emblemático. En este escenario, las mujeres no solo enfrentaron condiciones de explotación (largas jornadas, salarios reducidos y ausencia de garantías laborales), sino que además se vieron obligadas a luchar por su reconocimiento dentro de la clase obrera, históricamente concebida en términos masculinos. La experiencia de estas trabajadoras constituye un capítulo fundamental para comprender cómo las mujeres no fueron únicamente receptoras pasivas de las imposiciones del capitalismo industrial, sino agentes activos en la construcción de identidades colectivas y en la transformación de su realidad. Estudios como el de Muñoz (2020) sobre las obreras de la bonetería en Puebla muestran que, en este contexto, las mujeres lograron articular formas de protesta y negociación que desafiaron tanto a los patrones como a la hegemonía masculina en el sindicalismo.

**William O. Jenkins: llegada a Puebla e influencia en la economía poblana.**

William O. Jenkins nació el 18 de mayo de 1878 en Shelbyville, Tennessee, Estados Unidos, en el seno de una familia de granjeros. Llegó a México en 1901 y trabajó como asalariado durante cuatro años en el norte del país. Para 1905 se trasladó a Puebla, llevando consigo un ahorro de 13,000 pesos. Hacia 1939, cuando tenía 61 años, había residido solo 23 años en su país natal y 38 en México (Bonilla, 2004).

En sus primeros años en Puebla, entre 1905 y 1910, Jenkins buscó insertarse en la sociedad local a través de vínculos con empresarios de la región, lo que le permitió adquirir visibilidad y representación como diplomático de Estados Unidos en la ciudad. Otra fuente de acumulación de riqueza fue su actividad como agiotista. En una carta dirigida a Jack M. Stanford, Jenkins narró los inicios de la bonetería La Corona:

En Puebla establecí una pequeña fábrica de tejidos para la fabricación de calcetería económica de algodón. Como traje una máquina automática para tejido y en aquel entonces en el país solo existían las máquinas de tejido manuales. Aumenté la capacidad de la fábrica, agregando una fábrica de hilados y establecí otras fábricas en la ciudad de México y Querétaro y para el año de 1910 prácticamente controlaba el mercado de calcetería económica en todo el país. La gran revolución mexicana no afectó seriamente la vida ni los negocios en mi sección del país hasta 1913 y pude trabajar con grandes ganancias (Bonilla, 2004).

El éxito de Jenkins, sin embargo, no se limitó al sector textil. También se consolidó en la producción azucarera y logró el monopolio de la industria cinematográfica, al tiempo que incursionó en la banca. Su figura adquirió notoriedad adicional tras ser víctima de un sonado secuestro en 1919, episodio que generó tensiones diplomáticas y el riesgo de una intervención armada estadounidense en México. Todos estos elementos hicieron de Jenkins uno de los personajes más influyentes y con mayor poder económico y político en Puebla durante la primera mitad del siglo XX (Bonilla, 2004).

En cuanto a La Corona, la bonetería se convirtió en la más grande de la ciudad desde su fundación en 1905. Empleaba entre 200 y 300 mujeres jóvenes en la producción de medias, mientras que un número menor de hombres se encargaba del trabajo en los hilados. La fábrica estaba ubicada en los terrenos del Rancho Toledo, sobre una superficie de 8,184 metros cuadrados. Limitaba al norte con cuatro manzanas de la ciudad, al sur con el resto del rancho, al oeste con la calzada hacia el panteón de La Piedad y al este con la calle 3 Sur, espacio que más tarde formaría parte de la avenida 21 Poniente (Bonilla, 2004).

### **La Huelga en La Fábrica “La Corona” en Puebla, 1912.**

Es en la fábrica La Corona donde las obreras protagonizaron un altercado con Jenkins al declararse en huelga en 1912. El conflicto se originó cuando los hombres, integrantes del sindicato local de obreros (Unión de Obreros), iniciaron una huelga a finales de marzo del mismo año, solicitando que Jenkins implementara la jornada laboral de diez horas. A este movimiento se sumaron alrededor de doce o quince mujeres del departamento de planchado. Temiendo que la huelga se extendiera al resto de la fuerza laboral femenina, Jenkins decidió despedir a las huelguistas.

La situación en La Corona llegó al conocimiento del gobierno federal, que, a través del director del Departamento del Trabajo, Antonio Ramos Pedrueza, trató de mediar en el conflicto. En la correspondencia entre Jenkins y Ramos Pedrueza se refleja la visión del empresario sobre la participación femenina en la protesta:

Por mucho tiempo los oficiales de la Unión de Obreros han querido meterse en esta fábrica, porque saben que las mujeres ganan bastante y ahora con las concesiones que han conseguido por medio de Ud. y su departamento, han engañado a algunas de las muchachas de esta fábrica, haciéndoles creer que están discontentas (sic). Son tres estas niñas que pretenden quedar discontentas con el trato de la maestra y efectivamente ayer se quejaron contra de ella.

Yo les quise persuadir de seguir trabajando mientras que yo pudiera averiguar si tenían razón o no, pero apoyado por el consejo de los obreros, no quisieron quedar, y se fueron. Las que salieron son unas doce o quince, todas ayudantes en el departamento de planchar. Deseo repetir a usted que estas niñas no tienen ninguna queja verdadera, que están solamente engañadas por los hombres.(Archivo General de la Nación [AGN], 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f. 4a).

Estas palabras revelaban un doble discurso en torno a las mujeres. Por un lado, se les consideraba incapaces, por su naturaleza femenina, de generar conflictos o intervenir en discusiones políticas sin la influencia masculina; pero, al mismo tiempo, no se les percibía como inofensivas, lo que se evidencia en la negativa de Jenkins a reinstalar a las obreras huelguistas, a quienes consideraba una amenaza. En su explicación del problema, al que denominó “un asunto de tan pequeña importancia para su gobierno”, Jenkins añadía:

...hace varios años establecí en esta ciudad una fábrica de medias, muy pequeña en primero, pero que poco a poco he ido aumentando hasta que hoy cuento con una fábrica bastante buena, empleando de doscientas a trescientas operarias. Como usted ya sabe, aumenté a esta fábrica de medias, una de hilaza con hombres y por razones ya explicadas a usted en cartas anteriores, deseo cambiar los hombres por mujeres, pues usted mejor que ninguno, sabe las dificultades que tenemos con los operarios de las fábricas de algodón en este distrito. (AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f. 4a).

La intención de sustituir a los hombres por mujeres respondía al deseo de erradicar la raíz de los conflictos laborales en el estado. Los obreros varones eran miembros de distintas asociaciones sindicales, mientras que Jenkins suponía que, sin su influencia, las mujeres se mantendrían dóciles y sumisas.

En este contexto, las trabajadoras eran vistas como incapaces de exigir derechos ciudadanos, calificadas como “débiles” y sin autonomía para intervenir en asuntos políticos, casi en condición de menores de edad. Esto se refleja en el modo paternalista en que Jenkins las llamaba “mis niñas”, lo cual también sugiere que muchas de las trabajadoras contratadas eran muy jóvenes. La preferencia por emplear mujeres no solo respondía a este imaginario, sino también a un interés económico: los salarios femeninos eran considerablemente más bajos que los de los hombres. Así, la contratación de mujeres resultaba una medida de reducción de costos mediante el uso de mano de obra barata.

Como señala Joan Scott, esta diferencia salarial se debía a que se esperaba que las hijas trabajaran y contribuyeran a los gastos del hogar únicamente hasta contraer matrimonio. Su estatus laboral se concebía

como transitorio y no como una identidad duradera (Scott, 1998). Asimismo, los empresarios preferían contratar mujeres solteras, pues las consideraban más dóciles, sin la influencia de un marido y libres de las responsabilidades derivadas del cuidado de los hijos.

La incorporación de las mujeres al trabajo fabril también representaba un ahorro de costos para los empleadores. En palabras de Marx y Engels en el Manifiesto Comunista:

“En la medida en que el trabajo manual requiere menos habilidad y fuerza, es decir, en la medida en que la industria moderna se desarrolla [...] el trabajo de las mujeres y de los niños tiende a reemplazar el trabajo de los hombres” (Scott, 1998).

En el caso de la huelga de La Corona, el descontento se originó por la demanda de reducir la jornada laboral a diez horas. Si bien las obreras entraban a las nueve de la mañana y salían a las siete de la tarde, Jenkins sostenía que no tenían horarios fijos, pues trabajaban a destajo: mientras más piezas producían, más ganaban. Sin embargo, esta justificación era contradictoria: al mismo tiempo afirmaba que cumplían un horario de nueve a siete, lo cual implica más de diez horas de trabajo.

La reducción de la jornada no se consolidó hasta 1914, cuando el Departamento del Trabajo consultó a los industriales de la República sobre la posibilidad de disminuirla de diez a nueve horas. La respuesta de Jenkins fue contundente:

Me permito decirle que no estoy conforme con las 9 horas de trabajo por la siguiente razón: la fábrica de hilados La Corona es pequeña y su producción está contratada a unas fábricas de bonetería o mejor dicho tenemos contrato de entregar cierta cantidad de hilaza a dichas fábricas de bonetería, trabajando nueve horas no es posible completar esa cantidad pues por dar premiso a los obreros que hilan más, pagar horas extra etcétera, hemos podido cumplir bien trabajando las 10 horas, pero ahora no sólo los obreros no trabajan más que las nueve horas, sino también trabajan muy mal, no les interesa sacar buena producción y en fin, han perdido todo interés en la fábrica. No quieren ganar mucho, porque según entiendo cuentan con recibir un gran aumento de sueldo y quieren que sus sueldos por ahora parezcan pocos.

Yo por mi parte prefiero trabajar ocho horas que nueve pues así puedo poner tres partidas de operarios a ocho horas cada uno, pero a nueve horas no sale bien esta división. Según lo acordado el 31 de julio de 1912 las tarifas y reglamentos correspondientes, he notado mejor trabajo e interés en las fábricas que nunca, no creo que las 10 horas de trabajo sean prejuicio para los obreros.

Es posible que con menos horas este interés se aumentara, pero repito que desde que se estableció aquí en Puebla las nueve horas he notado una completa falta de interés en el trabajo y en las rayas, muchos no vienen a trabajar y en fin el trabajo de la fábrica casi se ha paralizado. (AGN, 1914 a, Dpto. Trabajo, caja 89, exp. 11, f. 5-6a).

Estas declaraciones muestran que Jenkins nunca aceptó la reducción de la jornada laboral, ni en 1912 ni en 1914. Asimismo, insistía en que las “niñas discontentas”, encabezadas por el jefe de los obreros, eran solo unas quince, minimizando su importancia. No obstante, esto no era cierto, ya que el resto de las 200 obreras aclararon que dicho jefe carecía de facultad para representarlas:

Todo el mundo aquí sabe, que las niñas en esta fábrica están mejor tratadas, ganan más que en cualquier parte de la República siquiera, y para decirle a Ud. que las mismas niñas que comenzaron a trabajar conmigo hace años, todavía están conmigo y que mi zaguán está atestado con niñas que quieren estar como aprendices, cada día lunes, usted puede juzgar que tiene alguna razón lo que le digo. (AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f. 5a).

No se puede negar que, debido a la precaria situación económica y a la limitada oferta de empleos femeninos, muchas mujeres se veían obligadas a aceptar trabajos mal remunerados y en condiciones difíciles. En este contexto, La Corona representaba una opción viable de sustento, tanto para ellas como para sus familias.

La permanencia de las obreras en la fábrica a lo largo de los años también respondía a la escasez de oportunidades en otros sectores, así como a las reducidas posibilidades de ascenso dentro del mismo trabajo, dado que los puestos técnicos y de mantenimiento estaban reservados a los varones.

La huelga de 1912 concluyó con el despido de las trabajadoras huelguistas, un hecho que Jenkins intentó minimizar atribuyéndolo a la mala situación económica y a los disturbios políticos. Sin embargo, en una carta

enviada a Jack M. Stanford reconocía: “La gran revolución mexicana no afectó seriamente la vida ni los negocios en mi sección del país hasta 1913 y pude trabajar con grandes ganancias” (Bonilla, 2004).

De ello se infiere que, lejos de sufrir pérdidas, La Corona obtuvo considerables beneficios durante 1912, por lo que el despido de las obreras no se debió a dificultades económicas, sino al temor del empresario frente a la organización femenina y su capacidad de resistencia.

La huelga de 1912 en La Corona no puede entenderse de manera aislada, sino como parte de un proceso más amplio de organización femenina en la industria textil a nivel internacional. A lo largo de las primeras décadas del siglo XX, las mujeres trabajadoras enfrentaban condiciones de explotación similares: largas jornadas, bajos salarios y ausencia de reconocimiento político y sindical. En este sentido, el caso poblano se enlaza con experiencias contemporáneas en otras geografías, donde las obreras comenzaron a desafiar tanto las estructuras patronales como las representaciones sociales que las reducían a sujetos pasivos o dependientes de los varones.

En México, un antecedente directo lo constituye la huelga de Río Blanco en Veracruz (1907), donde las mujeres jugaron un papel central en la movilización, apoyando paros, resguardando a los huelguistas y enfrentando incluso la represión militar. Estas trabajadoras no solo reclamaban mejores condiciones de vida y de trabajo, sino también visibilidad dentro de la esfera pública, cuestionando su exclusión del mundo político y sindical (Muñoz, 2020). Tal como ocurrió en Puebla, su participación fue sistemáticamente minimizada por la prensa y por los patrones, quienes insistían en calificarlas de “dóciles” o “engañadas” por los hombres.

Un fenómeno similar se presentó en Estados Unidos, particularmente en la huelga textil de Little Falls, Nueva York, en 1912. Allí, mujeres inmigrantes desempeñaron un papel fundamental en la organización del paro, enfrentando tanto a los empresarios como a la policía. Al igual que en Puebla, las patronales buscaron desacreditarlas, argumentando que eran manipuladas por líderes sindicales, con el fin de restar legitimidad a sus demandas. La coincidencia de fechas y contextos revela la existencia de un movimiento obrero femenino transnacional que comenzaba a gestar formas propias de lucha.

En el sur de Estados Unidos, los estudios sobre las trabajadoras textiles destacan que entre 1900 y 1930 las mujeres no solo representaban una parte esencial de la fuerza laboral fabril, sino que también se organizaron en sindicatos y movilizaciones, pese a la resistencia de sus patrones y la discriminación dentro de las propias organizaciones obreras. Estas luchas evidencian que la incorporación femenina al trabajo industrial no significó únicamente mano de obra barata, como sostienen los empresarios, sino la emergencia de un nuevo sujeto político que disputaba espacios de poder en el ámbito laboral.

De esta manera, la huelga de La Corona se inserta en una genealogía más amplia de luchas textiles femeninas que, desde Veracruz hasta Nueva York, muestran un mismo patrón: la desvalorización de las obreras como trabajadoras plenas, el intento de los empresarios de minimizar su acción colectiva y, al mismo tiempo, la irrupción de estas mujeres como protagonistas en la configuración de la clase obrera. Así, el conflicto de 1912 en Puebla no solo marcó un hito local, sino que forma parte de un proceso mundial de inclusión femenina en el sindicalismo y en la historia del trabajo.

### **Convención Bonetera de 1913: los problemas y deficiencias de la industria de tejidos de punto**

A mediados de febrero de 1913 tras el asesinato del presidente Francisco I. Madero y del vicepresidente Pino Suárez se apodera del poder Victoriano Huerta. En Puebla aún se encontraban muchos maderistas como el gobernador Juan B. Carrasco que decidieron colaborar con el gobierno de Huerta. Este recibió también el apoyo de grupos exportistas.

Victoriano Huerta, en lo que podría considerarse una medida para atraer a los maderistas y lograr pacificar el estado, decidió que el gobierno de Juan B. Carrasco continuara funcionando. Esta decisión aunada a la debilidad del movimiento antihuertista, permitió en los primeros meses de 1913, mantener la calma en el estado, pero en la medida que la lucha contra Huerta se vio fortalecida al recibir refuerzos de Venustiano Carranza y del ejército de Emiliano Zapata, hacia mediados de 1913, se agudizó la guerra civil en el estado (Gómez, 1989).

Huerta no solo trató de continuar la política laboral de Madero, por lo que a los textiles se refiere, sino incluso trató de modificar los errores que esta tenía. Por ello envió una iniciativa de ley al Congreso de la Unión que reformara la ley del 18 de diciembre de 1912 en el sentido de obligar también a los patrones a respetar el reglamento de trabajo aprobado en la convención textil de 1912, para legislar en materia de leyes obreras que abarcarían los siguientes aspectos: “duración del trabajo, accidentes industriales, sindicatos profesionales, cajas de ahorro, seguros, fondos de auxilio, habitaciones baratas, higiene y seguridad en las fábricas, protección de mujeres y niños” (Gómez, 1989).

Estas medidas, aunque no se llevaron a la práctica, quizá por la brevedad de este régimen, han llevado a varios autores a señalar que la política laboral de Huerta fue más progresista que incluso la adoptada por los constitucionalistas. Lo que no queda claro es si respondía a un ideario político integral u obedecía a la mera conveniencia política de Huerta de ganar el apoyo del movimiento obrero para prolongar su poder. Lo que sí se puede decir es que la política de Victoriano Huerta mejoró en extensión y profundidad a la de Madero. Como se sabe, los años que corresponden al gobierno huertista observaron en general un descenso en la actividad del movimiento obrero. Esperanza Tuñón señala que, de febrero de 1913 a junio de 1914, se registraron un total de 25 huelgas en la que de todas formas destacaron los obreros textiles (Gómez, 1989).

A pesar del limitado impacto del activismo que habían tenido en años anteriores, las trabajadoras de la bonetería siguieron con las huelgas, presentando sus demandas a lo largo de 1912 y 1913. Muchas de estas huelgas fueron en respuesta a paros laborales impuestos por los patrones. Los dueños justificaban los cierres temporales atribuyéndolos a dificultades para conseguir materia prima por la revolución, también querían evitar pagar a las obreras por producir mercancía que se amontonaba en las bodegas, según ellos por las interrupciones en el sistema de transporte.

A principios de 1913, las obreras de la industria de la bonetería que pertenecía a la Sociedad Mutualista y Modernizadora, en el Estado de México, se quejaron ante el Departamento del Trabajo. En julio de ese año más de doscientas trabajadoras de la fábrica de El Carmen denunciaron a la prensa su situación laboral y presentaron su caso ante el Departamento del Trabajo, las obreras del Cisne y María se solidarizaron con ellas, pero las quejas no tuvieron éxito. José Abdó, dueño de El Carmen, se rehusó a aumentar el salario y las obreras se negaron a volver a trabajar con tan exiguo jornal. Las fábricas María y El Cisne ofrecieron reubicar a las obreras de El Carmen, cuando su dueño les cerró las puertas de la empresa.

Aunque las trabajadoras de El Carmen perdieron el empleo, la presión que ejercieron sobre la industria en general, provocó que los industriales de la bonetería expresaran su interés al Departamento por convocar a una convención similar a la que habían tenido los industriales textileros el año anterior, con el fin de establecer un salario mínimo (Muñoz, 2020). Esto se expresó en la convocatoria por parte del Departamento del Trabajo a las fábricas de bonetería:

Con el resultado de la convención de 1912 en que los representantes de las fábricas de los obreros de la rama de algodón adoptaron una tarifa única de salario que rige a la mayoría de los establecimientos fabriles, sin grandes obstáculos, y buena, al contrario, con notables beneficios para el pronto arreglo de las diferencias que surgen entre propietarios y trabajadores.

Este resultado y los frecuentes conflictos que tan a menudo se han presentado en los talleres de bonetería, con motivo que esas negociaciones para sostener la competencia entre ellas mismas, apelan al recurso de bajar los salarios a sus operarias y han animado a esta Secretaría para convocar, de acuerdo con la iniciativa de cuatro de los principales fabricantes y otros dos de esta capital, a todos los de la República a una Convención que deberá celebrarse en México, para estudiar y discutir si es posible establecer una tarifa mínima uniforme de salarios, un reglamento de labores y determinar cualquier otros puntos que puedan ofrecerse en bien de capitalistas lo mismo que de obreros. (AGN, 1913, Departamento del Trabajo, caja 47, expediente 24, f 1-2 a).

Aquí se muestra el deseo de saber si era posible una tarifa de salario uniforme para todas las industrias boneteras de todo el país. Esto dando por hecho que la convención de 1912 fue un éxito, lo cual, como se vio en el apartado anterior, estuvo lejos de la verdad. Cabe decir que esta convención aquellos la vieron como necesaria, gracias al activismo de las obreras que ya peleaban abiertamente por sus derechos laborales. Por tanto, el Departamento del Trabajo convocó a una junta previa a industriales del ramo de la bonetería que se llevaría a cabo en la Ciudad de México en la oficina del Departamento del Trabajo, ubicada en 2da. calle de Tacuba, el 12 de agosto de 1913, para fijar las condiciones y fecha de la convención, en la cual todos los concurrentes pudieran exponer libremente sus ideas particulares, proyectos, observaciones y consejos para poner de acuerdo los intereses de industriales y obreros.

...y retirar todas las trabas que, en lo sucesivo, pudieran oponerse a la buena armonía de unos y otros. Del recto e ilustrado criterio de usted, del legítimo afán por el progreso de la negociación que dirige tan vinculado con el bienestar de la clase trabajadora que en ella sirve, y de su anhelo general por el progreso de la república, me permito esperar que en esta ocasión como siempre, contará el gobierno con su valiosa ayuda para la obra de paz

y justicia indicada y confío por lo tanto que se dignará usted concurrir a la mencionada junta o designar persona debidamente autorizada que lo represente (AGN, 1913, Departamento del Trabajo, caja 47, expediente 24, f 1-2 a).

La convocatoria expresaba un profundo desconocimiento respecto a la industria bonetera, pues al tratar de que los industriales expusieran libremente sus ideas se esperaba que ellos fueran los que ofrecieran la solución al conflicto de los obreros. A la junta preparatoria fueron citados los siguientes directores de las boneterías, como se muestra a continuación:

**Tabla 1.**

Directores de las boneterías

DIRECTOR	FÁBRICA	UBICACIÓN	DIRECCIÓN
Olegario Ordeig	“El Cisne”	México D.F.	-----
Rafael Gómez	“María”	México D.F.	
Henrique Meyer	“La Aurora”	Guadalajara, Jal.	-----
William O. Jenkins	“La Corona”	Puebla, Pue.	<b>Reforma 106</b>
-----	“La India”	México, D.F.	<b>3<sup>a</sup> del Doctor Lavista, nº60</b>
-----	“La Monserrat”	México, D.F.	<b>1ra de Revillagigedo numero noventa y cuatro.</b>
José Adbò		México D.F.	<b>9<sup>a</sup> Cuauhtemotzín nº 273</b>
Leopoldo Hurtado Espinosa (sic)	“San Pedro”	Uruapan, Mich.	-----
Ignacio Inca Sues	“La Unión”	México, D. F.	<b>Segunda de Lecumberri Nº 14</b>
-----	“La Europea”	México D.F.	<b>15 va Bolívar</b>
-----	“La Perfeccionada”	México D.F.	<b>8va Barragán, Col. Hidalgo</b>
Julio F. Lezama	“La Abeja”	México D.F.	<b>Cuarta de San Agustín Nº 90</b>
-----	“Cía. Bonetera de Querétaro”	Querétaro, Qro.	-----
-----	“La Europea”	México D.F.	<b>15<sup>a</sup> Bolívar</b>
Alatorre Hermanos	“Fábrica de Bonetería”	Guadalajara Jal.	-----
Fortoul Bec y Cía.	“Las Fábricas de Francia” (Bonetería y Colchas)	Guadalajara, Jal.	-----
Hijos de Max Chauvet	El Fénix	-----	<b>Arquitectos Nº 65</b>

Nota: Elaborada por Denisse Muñoz Asseff con base en el Archivo General de la Nación (1913, Departamento del Trabajo, caja 47, expediente 24, f 1-2 a).

La propuesta de poner una tarifa de salario única fue una idea que contó con la reticencia por parte de algunos industriales. Uno de los que expuso su molestia con mayor vehemencia fue Enrique Meyer, director de la bonetería La Aurora de Guadalajara, quien respondió al Departamento del Trabajo, que no le era posible ir a la capital, pero que se tomaba la libertad de cumplir con los requisitos de la misiva enviada, y expresaba porqué le parecía imposible una tarifa de salario único. Le parecía que si ya era difícil para una fábrica de manta, que no hace más que un solo artículo, en cuatro o hasta 10 distintas cualidades fijar un salario, cuanto más difícil sería para un taller de bonetería, que produce una inmensidad de distintas clases, estilos y dibujos nuevos.

El director de una fábrica de manta, después de haber fijado con sus operarios lo que les ha de pagar, sea por día de 10 horas de trabajo o sea por la pieza de manta que entreguen, según sea corriente o fino el tejido y la producción que cada telar de cada clase puede

rendir, puede tranquilamente acostarse a dormir, porque ya todo está bonitamente arreglado.

No así el que quiere hacer prosperar un taller de bonetería, yo señores, fabrico como doscientas distintas clases de estilos, dibujos, tamaños, etc. es una variedad muy grande de distintas máquinas movidas unas por fuerza mecánica, otras con la mano de la operaria. Todos estos estilos causan distinto trabajo, y por lo mismo también se ha de pagar distintos precios a la operaria, según sea corriente o fino lo que se fabrica, según sea hecho con máquinas que trabajan automáticamente, de modo que la operaria no tiene más que hacer que cuidar sus máquinas no se descompongan, o sea hecho con máquinas movidas por la mano de la operaria, según la atención y el arte que la operaria tiene que emplear para hacer una cosa perfecta y hermosa. La operaria que solo cuida que su máquina trabaje con regularidad no puede igualarse con aquella, que, con una sola máquina, que ella misma mueva, produce una media o un calcetín de fantasía, cuya hechura requiere de una atención constante y asidua y representa así un trabajo de arte (AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 31 a).

En estos párrafos Enrique Meyer pone de manifiesto desde el inicio que no se podía comparar el trabajo de una fábrica de hilados y tejidos con una bonetería. La primera solo producía un tipo de artículo, en tanto un taller de bonetería tenía una tecnología dispar dentro de una misma fábrica, con diversas máquinas movidas a mano, donde el trabajo era prácticamente artesanal y máquinas movidas mecánicamente, con las cuales podrían producir hasta doscientas clases de distintos productos. Así mismo, pone énfasis en que el trabajo de una mujer para manejar una máquina movida a mano era casi una obra de arte, por el ingenio que la obrera debía poner para sacar su trabajo.

Lo anterior confirma el hecho de que las mujeres eran contratadas en la industria bonetera por tres razones. En primera porque era una industria que no se encontraba tecnológicamente avanzada como la de hilados y tejidos y, por tanto, se podía contratar mano de obra no calificada. En segunda porque la bonetería podría ser incluso una extensión de las labores femeninas que se realizaban en el hogar, en vista de que se trataba más de estética y arte que de fuerza y precisión. Y, en tercero, al no dejar que la mujer tuviera una instrucción para volverse trabajadora era mano de obra no calificada y por tanto mano de obra barata.

A pesar de esto algunos industriales como Enrique Meyer se rehusaban a que hubiese una tarifa de salario única, lo cual significaría emparejar el salario de sus obreras para que todas ganaran igual, es decir, aumentar los salarios.

Pagar a las operarias por día de 10 horas de trabajo un salario uniforme, sería la ruina del negocio, no tengo que explicar a personas tan interesadas en el negocio que, si la operaria recibe el mismo salario, trabaje bien o mal, no entregarían sino poca y muy mala obra, luego el único sistema practicable para establecimientos industriales, como el mío es pagar a la obrera por la docena bien hecha, que entrega.

Ahora bien tengo operarias que cuidan de una, dos o hasta seis máquinas automáticas, que entregan así según lo complicado y fino o corriente de la obra una hasta treinta o cuarenta docenas diarias y fácilmente se comprende que una clase debe entonces pagarse a la operaria con 50, 55, 60 centavos o más la docena, contra la otra que solo se le paga a cinco centavos la docena, para que el resultado práctico sea para todas más o menos el mismo, mientras trabajen con empeño y dedicación.

Tengo operarias que trabajan estilos de fantasía en una sola máquina, que ellas mueven con la mano y que, visto lo complicado de su obra, no pueden hacer en 10 horas más de media docena debo pagarle un precio mucho más elevado que a la operaria que con otra máquina de mano trabaja un estilo que puede hacer en 10 horas de trabajo dos docenas.

Salta pues a la vista que los precios a pagar a la operaria por docena bien hecha que entrega debe ser convencional por cada distinto estilo entre el director del taller y la operaria. Ahí entra la habilidad del director quien debe saber tejer él mismo para saber cuánto tiempo y atención requieren cada nuevo estilo que el inventa (AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 31 a).

Aquí podemos ver un gran problema de la industria bonetera, si bien es cierto que no podía compararse el trabajo requerido por una máquina manual que, por una automática, también es cierto que, al tener tantos diseños y tamaños en los productos de tejidos de punto, el sueldo que se les pagaba a las obreras era casi

exclusivamente por apreciación de lo que el dueño creía debía pagarles, puesto que era él quien sabía el trabajo que se debía desempeñar en cada diseño. Ello podría contribuir a una mayor explotación de las obreras, a razón de que el monto de su sueldo no debería de haber dependido de la apreciación de una sola persona.

Lo anterior aunado a que en la mayoría de las fábricas de bonetería no se tenía una jornada laboral delimitada y se trabajaba por piezas o docenas elaboradas en el día. Esto ahondaba las malas condiciones laborales de las obreras a las que el Departamento del Trabajo trataba de poner remedio. Enrique Meyer, también en esta correspondencia, escribía algunas disertaciones acerca de por qué no era bueno aumentar los salarios en México. Palabras que llevaban un mensaje implícito: la renuencia del empresario por un aumento en los salarios que podría afectar sus intereses.

Querer procurar a los obreros en general sueldos más altos que los que han dado hasta ahora en este país, es una intención muy humanitaria, pero no tendrá el resultado apetecido mientras no se eleve primero al operario a un estado mayor de educación y cultura. Mis experiencias en 38 años en este país me han enseñado siempre lo mismo, mientras más se les paga a los operarios menos trabajan, porque satisfechas sus necesidades urgentes de la vida, cesan de trabajar y malgastan lo que de dinero les quede en la bolsa, para no empezar a trabajar sino hasta que el hambre los obliga.

Por tanto, siempre he tratado de mejorar la vida de mis operarias, pero todos mis esfuerzos en este sentido han sido siempre infructuosos. Todas piden adelantos a sus ganancias y todas pagan después en abonos parciales, pero ahorrar de cada raya cada sábado, aunque sea solo una peseta, para que tengan un pequeño fondo de que echar mano el día de una enfermedad, jamás. Por eso digo que está por demás querer mejorar la suerte de tales personas. Ellas mismas no entienden de esto y no quieren mejorar su suerte sino sólo quieren no trabajar o trabajar lo menos posible (AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 36 a).

Meyer concluía que el resultado de altos salarios, causaría desórdenes cometidos por operarios ebrios y paralizaciones continuas de los trabajos en las fábricas. En su apreciación lo que se necesitaba para el bienestar de los obreros era un trabajo no exagerado, pero constante; que les permitiera vivir sin privaciones pero que no les permitiera flojear y parrandear, pues la ociosidad es el principio de todos los vicios.

No podemos negar que Meyer expresaba una gran verdad, como el hecho de que el obrero mexicano necesitaba educación antes que otra cosa, pero también sus palabras expresaban el desprecio y los estereotipos con que muchos empresarios extranjeros tildaban a este sector mexicano. Estereotipos como ser flojos, borrachos y considerar a las mujeres como superfluas compradoras compulsivas que vivían endeudadas. Según este razonamiento no se le daba al trabajador lo que quería por no hacerle daño, con lo necesario era suficiente para que no se murieran de hambre, pero nunca lo suficiente para aspirar a una vida mejor.

No obstante, jamás se exponía el hecho de que el obrero mexicano se encontraba en una dinámica histórica y propia de un sistema donde la tienda de raya los obligaba a endeudarse. Por lo que, naturalmente la práctica del ahorro era desconocida por el obrero y aún después de la abolición de la tienda de raya los salarios no alcanzaban más que para cubrir las necesidades básicas y a veces ni para eso, con lo que el endeudamiento seguía siendo una práctica común.

Por supuesto Meyer no era el único que estaba en contra de la tarifa única de salario, William Jenkins tampoco estaba de acuerdo, bajo casi las mismas razones que Enrique Meyer. Tampoco asistió a la junta citada, sin embargo, escribió una carta expresando su opinión suponiendo que el Departamento no conocía íntimamente los trabajos de una fábrica de bonetería.

Desde luego no nos será fácil fijar un precio por tejer calcetín cuando hay tanta diferencia en la producción de diferentes máquinas. Muchas fábricas adoptan el sistema de entregar la media a las remalladoras directamente de las tejedoras, dejando a las primeras cortarla y arreglarla en adición a remallarla. Otras tienen el sistema de cortar la media, arreglarla, coserla, etcétera, y entregarla a la remalladora en esta forma y naturalmente no será justo fijar un precio para las dos operaciones siendo tan diferentes.

Muchas fábricas planchan la media a mano, otras planchan por secarle en el sol y otras tienen máquinas de vapor para secarlas. Será muy difícil igualar precios por este trabajo cuando las unas se tiene que pagar hasta 12 centavos la docena, en otras cinco y seis centavos docena y en otras uno o dos centavos docena, ganando probablemente las

operarias que reciben dos centavos docena en máquinas de vapor, mucho más que ganan las operarias que reciben cinco centavos o doce centavos docena trabajando a mano. Además, cada fábrica de bonetería tiene sus distintas clases de medias y calcetines y cada clase representa una distinta operación en fábrica (AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 36-37 a).

Aquí Jenkins expone otras cuestiones técnicas de la industria bonetera, pues dice que mientras en algunas fábricas se hacían todas las funciones, que iban desde tejer las calcetas, coserlas y remallarlas (coser las piezas para unirlas con un acabado perfecto), otras fábricas dejaban el trabajo de cortar y tejer las calcetas a otras operarias, lo que significaba, según Jenkins, un menor esfuerzo de las obreras.

De la misma forma en algunas fábricas se dejaba secar la calceta al sol, un esfuerzo que no era equivalente al de plancharlas a mano o a máquina de vapor. Además, la producción por docenas dependía en las distintas operaciones que las obreras hacían y en la clase de medias o calcetines, variando esta producción desde quince docenas de cada máquina, hasta tres docenas. En unas fábricas se elaboraban camisetas, en otras medias finas y en otras medias corrientes, por lo que Jenkins creía que sería necesario fijar precios por cada clase de mercancía; luego, por las distintas operaciones en cada fábrica y por las mismas clases de mercancía. En muchas fábricas pagaban por docena y en otras pagaban por día. Cambiar el sistema de pago a las operarias probablemente sería en perjuicio para las unas o para las otras.

Hablando específicamente de esta su casa, le diremos con toda la franqueza debida, que no creemos necesario un arreglo para garantizar el bienestar de nuestras operarias, pues con todo gusto recibiremos una visita de inspección de usted o su representante a nuestra fábrica para informarse debidamente de las condiciones, aquí no hemos tenido dificultades, ni pensamos tenerlas, puesto que nos interesa a nosotros más que a nadie que siempre estén contentas y bien pagadas. Las mismas operarias que teníamos al instalar nuestra fábrica hace años todavía las tenemos, y con una sola excepción, no hemos tenido la menor dificultad con nuestras trabajadoras (AGN 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 31 a).

Cabe recordar la única “dificultad” que tuvo Jenkins culminó en el despido de las mujeres huelguistas gracias al apoyo de las inspecciones del jefe político. Ya para 1913 la situación no era la misma que en 1912 cuando se dio la huelga de La Corona, el contexto político era más difícil, así lo expone el empresario:

No podemos terminar la presente sin advertirle que en el momento las condiciones del negocio de las fábricas de bonetería son excepcionalmente anormales. Por consecuencia todas las fábricas, no pudiendo remitir sus mercancías a puntos distintos, tienen que vender en la capital de México y de ahí viene una competencia muy fuerte como es natural. Además, algunas fábricas no están en condiciones de aguardar su mercancía y venden con descuentos ruinosos (AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 38 a).

El Departamento del Trabajo trataba de realizar una convención bonetera y señalaba a Meyer que seguramente había meditado poco al afirmar que la cuestión de salarios en las fábricas de bonetería no se podía arreglar por convenio debido a la gran variedad de clases, estilos y dibujos, lo que no ocurre en las fábricas de manta. Ello daba a entender que, al no haber convenio alguno entre los fabricantes y estando estos en absoluta libertad de fijar sus pagos, sucedía que fabricantes poco escrupulosos o conocedores del giro disminuían inconsideradamente los jornales, ocasionando no solamente el perjuicio a sus obreros sino también a los demás fabricantes.

Esto es muy fácil de comprobar: en el año de 1900 se vendió el calcetín corriente fabricado en máquinas automáticas a \$2.50 la docena, mientras que en el año actual han llegado a realizarse cantidades fuertes del mismo artículo a \$0.80 centavos la docena. Y esto no se debe a que haya disminuido la demanda pues de año en año el consumo va aumentando. Tampoco se puede atribuir a la baja en el precio del algodón, por lo que la disminución en el precio de ventas solamente es posible con la disminución en las utilidades del industrial y en el salario de los obreros.

Siguiendo esta libertad de acción llegará el momento (creo que ha llegado ya) que muchos fabricantes de buena fe, que no traten de sacrificar a sus obreros, se ven en la necesidad de cerrar sus establecimientos.

No creo que usted pueda estar conforme con muchos fabricantes y muchos miles de

obreros deban perjudicarse por el capricho, la mala fe o la ineptitud de unos cuantos que podrían excusarse diciendo: “el salario obedece a la ley de la oferta y la demanda, yo obtengo obreros suficientes por los salarios que pago y estoy en libertad de seguirles pagando lo que me parezca”. Hay que pensar Sr. Meyer que no siempre los jornales bajos son los causantes de la miseria, sino que a menudo la miseria es la causante de los bajos jornales (AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 56 a).

Aquí el director del Departamento del Trabajo pone de manifiesto el mayor problema de la industria bonetera: que los fabricantes tenían absoluta libertad de fijar sus salarios, en consecuencia, al reducir de sobremanera los jornales contribuían no solo a la miseria de las obreras, sino a la competencia desmedida entre los mismos industriales boneteros, quienes tenían que rebajar sus salarios para poder competir. Así se puede concluir que la industria bonetera era la rama textil peor pagada y, por tanto, no era de extrañarse que su mayor fuerza de trabajo se encontrara en las mujeres, pues estas siempre habían sido consideradas mano de obra barata.

Sin embargo, se observa que el gobierno de Victoriano Huerta estaba consciente de las necesidades de las obreras. Por ello, trató de visibilizar a la mujer como trabajadora y mano de obra vulnerable tal como se lo señaló el Departamento del Trabajo a Meyer:

Usted sabe perfectamente que en algunas regiones del país abundan mujeres pobres a quienes su miserable condición las obliga aceptar cualquier jornal y ante esta necesidad no debe detenernos la consideración de que algunas obreras puedan aprovechar mal o despilfarrar su salario; debemos atender empeñosamente la necesidad general y procurar después corregir esos vicios.

Además de que no se trata de que todas las obreras pobres se conviertan en ricas por obra y gracia de una tarifa, simplemente se desea que desaparezcan los jornales miserables, los salarios insuficientes para las necesidades vitales de los obreros, queremos evitar que en muchos hogares se sienta el hambre y el frío; queremos alejar de la corrupción a muchas mujeres que pueden ser útiles a la sociedad (AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 56 r).

Esta cita muestra al gobierno esperando a que las trabajadoras recibieran los jornales suficientes para no condenarlas a la miseria. Debían “alejarlas de la corrupción”, es decir, lo primero seguía siendo el resguardar su honra, pero jamás ponerlas en igualdad de derechos con los hombres.

Finalmente, a pesar de la resistencia de algunos industriales, se llevó a cabo una junta preparatoria de la Convención de Industriales de Bonetería celebrada el 12 de agosto de 1913, con los fabricantes que estaban de acuerdo con la convención. Cabe destacar que ningún representante de La Corona asistió.

El director del Departamento del Trabajo expuso el motivo de la reunión: establecer una tarifa de salario uniforme para las obreras de la bonetería como ya lo habían hecho con la industria de hilados y tejidos de algodón. Esto sin mermar los intereses de los industriales, para lo cual hizo dos preguntas: si era factible la convención bonetera que el departamento se había propuesto llevar a cabo y cuáles serían las medidas fiscales que los fabricantes desearían que se tomaran para favorecerles y permitirles un aumento en los salarios que pagaban.

El señor Luis Magallón representante de la “Compañía Bonetera Queretana” se manifestó respecto a subir los sueldos siempre y cuando el Departamento del Trabajo ayudase a los fabricantes a elevar los precios de los artículos, de lo contrario si solo subían los sueldos se vería en la necesidad de cerrar su casa. Manifestó que tenía almacenadas unas 50,000 docenas de medias y calcetines y en el término de tres meses sus ventas no habían llegado ni a \$20,000,00, agregó que la fábrica de Puebla (La Corona) empezó a bajar el precio del artículo. Al tiempo que el señor Rafael Gómez, director de La María, rebatió la bonanza que suponía a los fabricantes de los estados y su facilidad para dominar los mercados foráneos, pues todos los comerciantes exigían los precios a los que se cotizaba la mercancía en la capital de la república (AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 60-62 a).

Las fábricas al interior de la República tenían un doble problema. No sólo tenían que competir entre ellas, sino que los compradores les exigían los precios que se daban en la capital, los cuales eran lógicamente menores. Ello provocaba que los industriales tuvieran que malbaratar sus productos, en consecuencia, disminuir los sueldos a las obreras.

También el señor Luis Magallón expresó que en su fábrica se pagaba el tejido a 3 centavos y el apunte a 7 centavos. Agregó que una obrera cuidando siete máquinas y haciendo de 38 a 40 docenas ganaba un peso

diario, si tuviera que pagar jornales más altos sería el primero en clausurar su fábrica.

El subdirector del Departamento del Trabajo intervino diciendo que en un principio algunas fábricas de hilados y tejidos se mostraron renuentes a la Convención de 1912, porque el pagar un jornal uniforme las llevaría a la ruina. La experiencia demostró lo contrario: después de la convención se habían abierto 10 nuevas fábricas y todas habían acogido espontáneamente la tarifa y el reglamento aprobado en la convención, “dando para esto algunas cifras: hace 7 años (1906) la libra de manta valía 45 centavos y hoy vale 70, ganando ahora más jornal el obrero” (AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 63 a). Sin embargo, se le olvidó decir que muchos industriales, no llevaron a la práctica el reglamento o lo hicieron a medias.

El señor Maximiliano del Rosal, representante de La Perfeccionada, se manifestó a favor de la tarifa única de salario y propuso que por medio de medidas fiscales se protegiera a la producción nacional contra la mercancía similar exportada del extranjero. Refiriéndose a lo que con anterioridad había expresado el señor Magallón sobre los 50,000 pares de calcetines que tenía en su almacén, dijo que esos inconvenientes se subsanaban haciendo bajar la producción y para lograrlo lo que se requería era que ninguna fábrica trabajara de noche, y que, por medio de un acuerdo entre todos los fabricantes les sería obligatorio que se hiciera una reducción de las horas de trabajo, lo que significaría limitar la jornada a un número de horas fijo.

Aseguró que por estos medios se podría aumentar el valor de algunos artículos de bonetería y sin exceso de producción, los fabricantes no acudirían a las grandes casas comerciales, como Palacio de Hierro, ofreciendo a bajos precios la mercancía para arbitrarse fondos y ocasionando la baja del precio del artículo. También argumentó que nadie perdería con el aumento de salarios si ese aumento era en todas las fábricas y, como dijo que eran mujeres la mayoría de los trabajadores de bonetería, insistió en que todas las fábricas suprimieran la jornada nocturna, en vista de que “*no es humano obligar a las mujeres que trabajasen de noche*” (AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 64 a).

Con esto se puede observar la inutilidad de la Convención de 1912. En esta se excluía del trabajo nocturno a las mujeres, pero un año después, era conocido que aún existía la jornada nocturna para ellas, que contribuía a una sobreproducción y a su vez al abaratamiento de los productos. En un círculo vicioso a la reducción de salarios de las obreras, que aceptaban la jornada nocturna para ganar un poco más de dinero. El subdirector finalmente hizo algunas consideraciones y sometió a la resolución de la asamblea la siguiente proposición: citar a una convención para llevar a cabo un acuerdo sobre reglamentación de las fábricas de bonetería y adoptar una tarifa mínima uniforme de salarios para los artículos que lo permitiesen.

En vista del resultado se propuso el nombramiento de una comisión que se encargaría de formular un programa de trabajos. La comisión quedó formada por los Sres. Maximiliano del Rosal, Rafael Gómez, G. Oliver, Olegario Ordeig y Luis Magallón, facultándose para que la comisión fijara la fecha en que debía realizarse la convención. A los empresarios les interesaba poco si era decente o no que las mujeres trabajaran en los turnos de noche. El trasfondo del por qué varios industriales estuvieron de acuerdo en llevar a cabo la convención era que estaban interesados en que se impusiera una tarifa nacional, para emparejar la competencia con los productores de otras regiones del país, así podían pagar menos jornales. Adicionalmente, les interesaba la discusión sobre los impuestos que consideraban perjudiciales. Aún después de la convención los trabajadores siguieron negociando contratos con los patrones sobre la base de cada establecimiento y no para toda la rama industrial. Esto continuaría hasta bien entrada la década de 1930.

Dado que no se lograron acuerdos en la convención para toda la industria de los tejidos de punto, las obreras siguieron teniendo dificultades, más de dos mil mujeres se vieron amenazadas con la pérdida de trabajo a mediados de 1914. En junio de ese año se cerraron varias fábricas.

Entre 1911 y 1914 las obreras de la industria de la ropa, los textiles y los tejidos de punto hicieron manifestaciones y huelgas a gran escala. Muchas se aliaron con la Casa del Obrero Mundial, sin embargo, su éxito varió según la industria y dependió en gran medida de la capacidad de las obreras para forjar vínculos a gran escala nacional y de la fuerza relativa de los empresarios a quienes enfrentaban.

## Metodología

La investigación se inscribe en el campo de la historia social y del trabajo, adoptando un enfoque cualitativo y de carácter histórico-documental. Su propósito fue recuperar, sistematizar y analizar fuentes primarias con el fin de comprender las experiencias de las trabajadoras textiles de la fábrica La Corona en Puebla durante la primera década del siglo XX, particularmente en el contexto del conflicto laboral registrado en 1912. El diseño metodológico fue no experimental, de corte descriptivo y analítico, orientado a la reconstrucción de hechos a partir de documentos de archivo y a la interpretación de los procesos

estructurales que configuraron las condiciones laborales de las mujeres en la industria textil poblana. La selección de los documentos se realizó con base en criterios precisos que garantizaran su pertinencia para el estudio. En primer lugar, se consideró la relevancia temática, privilegiando aquellos expedientes que dieran cuenta de conflictos laborales, huelgas y peticiones obreras en el ramo textil. En segundo lugar, se delimitó el periodo de análisis entre 1905 y 1915, con énfasis en el año de 1912, cuando se produjo la huelga en La Corona. Asimismo, se otorgó centralidad a los registros en los que apareciera la participación de las trabajadoras, ya sea de manera directa en testimonios y peticiones, o indirecta a través de informes oficiales que documentaran su papel en la vida laboral de la época. Finalmente, se consideró la fiabilidad de las fuentes, recurriendo exclusivamente a documentos provenientes de acervos oficiales, en particular el Archivo General de la Nación (AGN, 1912), Fondo Departamento del Trabajo, lo que aseguró su validez histórica.

El análisis de las fuentes se llevó a cabo mediante un proceso de lectura crítica y clasificación de los expedientes según su temática, como demandas salariales, conflictos obrero-patronales y denuncias sobre condiciones laborales. Se aplicaron técnicas de crítica interna y externa de documentos con el objetivo de valorar su autenticidad, el contexto de su producción y los posibles intereses institucionales en su redacción. Posteriormente, se construyeron categorías de análisis que permitieran organizar los hallazgos en torno a ejes como género, organización sindical, condiciones de trabajo y formas de protesta. Este procedimiento se complementó con una triangulación histórica, que consistió en contrastar los datos obtenidos con estudios secundarios de carácter historiográfico, lo cual permitió enriquecer la interpretación y situar los acontecimientos en un marco más amplio de la historia laboral y de género en México. En conjunto, la estrategia metodológica se fundamentó en un abordaje documental riguroso que, al articular las herramientas analíticas de la historia social con perspectivas de género, posibilitó la reconstrucción del papel de las obreras de La Corona como protagonistas de un episodio emblemático dentro de las luchas laborales de principios del siglo XX.

## Resultados

Los resultados de esta investigación permiten visibilizar la forma en que las obreras de la fábrica La Corona en Puebla enfrentaron las condiciones laborales de explotación y desigualdad durante la primera década del siglo XX. A partir del análisis de los documentos del Archivo General de la Nación se identifican no solo las demandas concretas relacionadas con salarios, horarios y trato patronal, sino también las estrategias de organización y resistencia que desplegaron en un contexto marcado por la subordinación de género y las tensiones entre sindicatos, empresarios y autoridades. Estos hallazgos muestran cómo la participación femenina en la huelga de 1912 no fue un hecho aislado, sino parte de un proceso más amplio de lucha obrera en el sector textil poblano y nacional, lo que permite reinterpretar su papel en la historia del trabajo desde una perspectiva que reconoce su agencia y protagonismo.

En correspondencia encontrada en el Archivo General de la Nación Jenkins refiere que invitó a su bonetería al director del Departamento del Trabajo, Antonio Ramos Pedrueza, para hacer averiguaciones, siguiendo con la narración, el Jefe político se presentó a una visita a La Corona donde “pudo corroborar que las quejas eran de una niña contra otra”. Aunque según palabras del mismo Jenkins, en el departamento de tejer algunas “niñas”, expresaron que querían ganar más, a lo que él objetó de inmediato este hecho, al decir que eran aprendices y que ninguna maestra tejedora se quejó de salario. Por lo que, se puede deducir que naturalmente una aprendiz no podía ganar lo que ganaban las maestras.

El mismo Sr. Jefe Político sin saber que eran aprendices les hizo ver que no eran los tiempos ahora para pedir más sueldo, supuesto que la casa trabajaba en estos días con el único fin de darles trabajo, pues verdaderamente no tengo nada de negocio y solamente para que no tengan hambre las niñas estoy trabajando. Cuando se informó que las mismas tejedoras ganaban desde seis pesos a la semana les dijo que consideraba fuente buena para las niñas, pues muchísimos hombres quisieran ganarlo (AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 8a).

En la anterior cita se evidencia que no fueron sólo 15 mujeres las inconformes que se unieron a la huelga. Había más, quienes en la visita del “Jefe político” vieron la oportunidad de expresar sus demandas de un mejor sueldo, pero por temor a perder su trabajo no se unieron a la huelga. Sin embargo, en la figura pública que fue invitada a observar sus condiciones de trabajo tampoco encontraron eco a sus demandas.

Ahora sí algunas cuantas niñas contadas con los dedos de la mano se dejen a los hombres engañarlas con promesas falsas, no creo que las demás obreras de mi fábrica tienen que

sufrir, cuando de un lado son tres o cuatro y del otro son casi trescientas. ¿No es verdad? También debo decirle, que el presidente de la Unión de Obreros, me ha dicho que si no arreglaba este asunto de las muchachas, tendría que parar mi casa. Hoy después de la junta con el Sr. Jefe Político, he explicado a este hombre, presidente de la Unión, que las mismas muchachas rehusaron positivamente aceptar su representación, hasta el punto de decirme que si admitía yo otra vez las revoltosas, que ellas mismas (las 300 que no salieron), saldrían de mí fábrica (AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 8a).

Así Jenkins manipulaba la información a su favor, pues al presidente de la Unión de Obreros le decía que eran las trabajadoras quienes no querían la representación del sindicato por no estar de acuerdo con las demandas de las obreras despedidas. Empero, sí existían otras obreras inconformes con los sueldos, quienes tal vez les habría interesado la representación del sindicato, pero que no se atrevieron a ir a la huelga como sus compañeras por miedo al despido.

Cabe destacar que la huelga de la bonetería La Corona se inserta en un contexto de reivindicación iniciado en 1911, que continuó a principios de 1912. Este movimiento paralizó a la mayoría de las fábricas de textiles del país, convirtiéndolo en lo que actualmente toma por nombre la Casa del Obrero Mundial (COM), la organización obrera con mayor influencia en las demás asociaciones de esta naturaleza en el interior del país.

En la situación de La Corona el paternalismo y el miedo a perder el empleo fueron más fuertes, esto hizo que la fábrica no se paralizara por completo. Sin embargo, resultó ser un parteaguas para que las 15 huelguistas a las que se refieren los documentos —pudiendo ser más— alzaran la voz para exigir mejores condiciones de trabajo.

Las que no fueron a la huelga aprovecharon la visita de Ramos Pedrueza. Le expusieron otro problema que salió a la luz en el departamento de tejido, donde algunas obreras se quejaron acerca de que un mecánico las maltrataba. Jenkins minimizó el problema, diciendo que se trataba de conflictos entre las muchachas y el mecánico, puesto que este último se encontraba ocupado en alguna máquina y ellas le pedían que arreglara las de ellas; de este modo el empresario daba carpetazo a la situación.

A pesar de las explicaciones de Jenkins, el director del Departamento del Trabajo, Antonio Ramos Pedrueza, intervino por las obreras huelguistas instando a Jenkins a que les devolviera su trabajo. Aunque no sin poner en claro de parte de quién estaba, en vista de que apelaba a la “benevolencia” del señor Jenkins para devolverles su empleo, además de celebrar el castigo que se les dio a las obreras. Pedrueza reprimió a las trabajadoras que bajo ninguna circunstancia debían exponer sus demandas de forma “violenta” y que en ellas debía caber la moderación y la prudencia. Con estas palabras Ramos Pedrueza condenaba la conducta que no era propia de las mujeres, como la de expresar sus demandas de una forma pública y en cambio exponía que en ellas debía caber la prudencia y la moderación, características asociadas a la naturaleza femenina por excelencia.

Siendo como Ud. me dice la separación de esas obreras descontentas sin causa justificada y habiéndolo hecho no obstante la recomendación de Ud. de que conservaran su trabajo mientras Ud. hacia las investigaciones necesarias es muy acertada la determinación de Ud. de castigar a las señoritas citadas. Sin embargo, me voy a permitir suplicarle que ponga de manifiesto una vez más, su benevolencia y consideración por sus trabajadores y perdone la falta que han cometido estas obreras, las que estoy seguro han obrado de esa manera por su inexperiencia. Por mi parte ya me dirijo a las mismas obreras huelguistas haciéndoles ver lo inconveniente de su conducta y aconsejándoles moderación y prudencia, pues aún en el caso que llegaren a tener quejas fundadas que exponer, no deben proceder en la forma violenta en que han hecho (sic) (AGN, 1912 Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 9a).

Exponiendo así el ideal de lo femenino que se intentaba difundir. Este ideal comprendía todos los aspectos de la vida de las mujeres, uno muy riguroso: no tenían que convertirse en asesinas o infanticidas y ni siquiera emborracharse para ser consideradas como transgresoras de esos modelos. Salir a trabajar por un bajo salario al lado de los hombres, manifestar su inconformidad a cualquier nivel y por cualquier medio, las convertía igualmente en transgresoras (Hernández, 2010).

El director del Departamento del Trabajo también expresaba el hecho de que por la “benevolencia” de Jenkins, las obreras huelguistas serían restituidas en sus labores, haciéndolo ver casi como un favor del dueño. Las mujeres siempre fueron presentadas por otros y por ellas mismas como seres moralmente

débiles y con necesidad de protección por parte de cualquier figura masculina, pero queda claro que de regresar al trabajo sería en las mismas condiciones que las llevaron en un principio a la huelga. No obstante, lo más interesante en este caso es escuchar las demandas en boca de las propias obreras que fueron despedidas, quienes tal vez se unieron a las peticiones de los hombres representados por la Unión de Obreros, pero tenían las suyas propias. No sólo se trataba del problema de la jornada laboral, como ya se mencionó, también se habían ido a la huelga por el maltrato de sus superiores, en sus palabras:

Por el maltrato que recibimos de la señora María Álvarez que funge como celadora en el departamento en el que nosotras trabajamos (departamento de planchado) uniendo este disgusto a la violenta separación de nuestras compañeras Isabel Hernández, Dolores Pineda, Rosa Pineda, María Romero, que sin causa justificada fueron expulsadas del trabajo, amás (sic) el día de ayer (1º de abril) separaron a las compañeras Srtas. Luisa Reyes, María Moscoso, María López y Raquel López, que fueron separadas del mismo modo (AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 10<sup>a</sup>).

Debido a los despidos y al ver lo poco podían hacer por ellas, buscaron el apoyo del líder sindical Samuel Chazari, lo que aumentó la irritación de Jenkins, así se explica en el documento del Archivo General de la Nación (AGN).

Nos dirigimos buscando apoyo al señor Samuel Chazari vicepresidente de la sociedad de obreros libres de “La Constancia Mexicana”, porque sabemos presta apoyo a la Gran Liga de Obreros del Ramo de Algodón para que por su valiosa influencia pusiera en conocimiento por medio de un telegrama a los representantes que tiene en esa capital donde existe el Honorable Comité, para que estos a su vez lo pusieran en conocimiento del Departamento de quien es Ud. digno director y nos tomó inmediatamente bajo su protección pues no hace más que cumplir con su deber, esto causó disgusto al Sr. propietario de dicho establecimiento diciéndole que él no lo reconocía como nuestro representante (1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 10<sup>a</sup>).

Si bien con esta carta se demuestra que las mujeres sabían muy bien cuáles eran sus demandas y que contrario a ser engañadas por los hombres pertenecientes a la Sociedad de Obreros Libres de “La Constancia”, ellas fueron las que pidieron el apoyo de esta organización para que sus peticiones fueran escuchadas, es de notar que aunque pudiesen elaborar sus solicitudes de una forma tan clara y precisa, se mostraban a sí mismas como seres débiles y vulnerables, como personas necesitadas de ayuda masculina e incapaces de defenderse por sí mismas. No tanto porque en verdad lo fueran, sino porque al demostrar que pese a haber salido de la esfera doméstica para acceder al mundo público del trabajo —espacio considerado exclusivamente de los hombres — seguían siendo femeninas junto con los términos que aquello conlleva (débiles, delicadas, sumisas, etc.), lo que favorecería la respuesta positiva a sus demandas:

Como Ud. comprenderá Sr. Director las que con nuestras firmas calzamos este escrito somos humildes obreras que trabajamos en la fábrica “La Corona” y no encontrándonos capaces para resistir los malos actos de nuestros verdugos ni defendernos por si mismas nos creemos con derecho de unirnos a la gran masa de obreros para que la directiva antes aludida nos tome en cuenta.

A Ud. Sr. director toca impartirnos su valiosa influencia y favorecernos en estos momentos críticos para nosotras, tomando parte activa que se solucione favorablemente nuestra actual situación. Acepte Ud. la sinceridad de nuestro respeto. Patria, fraternidad y justicia (AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 10a).

La carta de las obreras dirigida a Ramos Pedrueza tuvo una respuesta poco esperanzadora, además de que satanizó el derecho de los trabajadores de ir a la huelga, no les especificó cuáles serían los “casos extremos de excepcional gravedad” que justificaran la huelga. En voz de directivo respondió lo siguiente:

Para contestar acertadamente su comunicación, me informé debidamente de las dificultades habidas en la fábrica “La Corona” y con pena les manifiesto a Uds. que no considero acertada la determinación que adoptaron abandonando el trabajo en la forma en que lo hicieron, pues la huelga aún cuando es un derecho general reconocido a los trabajadores, en cambio es una condición violenta y peligrosa por sus consecuencias que sólo debería usarse en casos extremos de excepcional gravedad, después de bien meditadas las causas y efectos y cuando ya se hubieran intentado sin éxito el arreglo de

las dificultades por todos los medios posibles de conciliación (AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 10a).

Adicionalmente, Ramos Pedrueza las exhortaba a hacer sus demandas de forma juiciosa y pacífica, pues generalmente:

...de esta manera se obtiene mayor provecho que por la violencia y ésta a menudo causa prejuicios, como los que ustedes sufren careciendo del trabajo. Seguro que para lo sucesivo Uds. se conducirán en la forma en que me permito aconsejarles, ya he escrito al Sr. Jenkins intercediendo porque les devuelva su trabajo, lo que espero conseguir (AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 10a).

Ramos Pedrueza esperaba, que el despido de las obreras fuese un escarmiento para que no intentarán nunca más ir a huelga, con lo cual habría cumplido su papel, como lo que era: un intermediario de las demandas del trabajador ante el empresariado. Para que con ello la Unión de Obreros dejara en paz el asunto, pero Jenkins tenía otros planes para las obreras, pues no iba a permitir que las revoltosas ingresaran nuevamente a su fábrica. De modo que dio una sencilla justificación: haber contratado a otras en su lugar desde el día en que las huelguistas fueron despedidas, y que sería una injusticia de su parte despedir a las nuevas trabajadoras para reincorporar a las que salieron. Le daba aún menor importancia al asunto al señalar:

Me permito decirle a usted que esta pequeña diferencia en mi fábrica no tenía ninguna importancia, lo mismo sería si el mozo de su casa diría que iba a salir en huelga. Fueron como 12 niñas las que salieron y el mismo día puse más en sus lugares. Unas de estas ya regresaron y las admití comprendiendo bien, según Ud. mismo lo ha comprendido, que fue por falta de experiencia la falta que hicieron y las demás también las admito, luego que el trabajo me permite agregar más trabajadoras, pero en este momento con el negocio absolutamente muerto me va a ser difícil seguir dando trabajo a las que actualmente tengo empleadas. Ahora muchas niñas trabajan medio día, no más, y así vamos aguantando hasta que el tiempo sea mejor (AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 13a).

Con ello Jenkins evitó dar explicaciones, pues dijo que las volvería a admitir cuando la situación económica fuera mejor, aunque en realidad nunca tuviera intención de reincorporarlas al trabajo. Por otra parte, seguía en pie su idea de cambiar a los hombres por mujeres en el departamento de hilados. Las obreras serían traídas desde Guadalajara por ser las únicas mujeres que sabían trabajar con tróciles, lo cual demostraba no solo su miedo a la “influencia” que los hombres podían tener para azuzar a las mujeres a pelear por mejores condiciones de trabajo, sino también su intención de reducir costos, pues seguramente a las mujeres podría pagarles mucho menos que a los hombres.

Me han solicitado trabajo las mujeres de Guadalajara y creo altamente conveniente para mis intereses cambiar. Como son tan pocos hombres, no es de importancia el cambio y me sería mucho mejor tener las mujeres. Mi idea es traer por algunos meses mujeres de Guadalajara, mientras que puedan enseñar a las niñas de Puebla a trabajar en tróciles, porque ahora no saben estas niñas trabajar en hilo (AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 14a).

Todo esto con el visto bueno y la aprobación del director del Departamento del Trabajo, quien manifestó, según el AGN, su intención de trasladarse próximamente a la ciudad de Guadalajara con el propósito de establecer comunicación directa con las mujeres mencionadas. Indica que, previo a la conclusión de las negociaciones y la formalización del acuerdo contractual, someterá el documento a consideración del destinatario para su revisión, aprobación y las correcciones que considere pertinentes. Asimismo, expresa su expectativa de recibir orientación por parte de Jenkins y sugerencias que puedan resultar ventajosas para el desarrollo exitoso de sus negociaciones con las obreras.

Con los documentos mencionados se puede observar que esta huelga resultó en una derrota momentánea, en cuanto a que las demandas hechas por las trabajadoras no fueron satisfechas. Sin embargo, para las obreras sirvió de experiencia para empezar a crear una conciencia de lucha que rendiría frutos más tarde.

Esto se ve representado en el ejemplo de Ángela Parra de Madrid, quien a la edad de trece años comenzó a trabajar en La Corona, donde inició su labor como sindicalista. En el año de 1929 se convirtió en una de las constituyentes del Partido Nacional Revolucionario (PNR) en el estado. En esta época se nota claramente su gran inquietud

por participar política y sindicalmente al notar y sentir las necesidades, así como los malos tratos de que eran objeto sus compañeras obreras, cuestión que se tomó en cuenta para ser elegida como Secretaria General del Sindicato La Corona en 1930, representando a trescientas treinta mujeres organizadas (Soto, 2009).

En suma, la huelga de La Corona en 1912, aunque no logró consolidar un triunfo inmediato en términos de mejores condiciones laborales para las trabajadoras, sí constituyó un hito significativo en la historia de la participación femenina dentro del movimiento obrero en México. Los documentos del AGN permiten observar cómo estas mujeres, en un contexto marcado por la subordinación de género y el control paternalista de los empresarios, lograron articular una voz colectiva que cuestionaba las jerarquías establecidas y ponía en entredicho el orden laboral de la época. Si bien fueron marginadas y, en muchos casos, silenciadas por las autoridades y los dueños de fábricas, su capacidad de organización revela un proceso más profundo de construcción de conciencia obrera que va más allá del episodio puntual de la huelga.

El contraste con estudios recientes refuerza esta interpretación: tal como señalan Muñoz (2020) las obreras no fueron simples receptoras pasivas de políticas laborales, sino mujeres que incidieron en los debates sobre derechos, justicia y dignidad en el trabajo. Su participación también obliga a repensar las narrativas tradicionales de la historia del trabajo, en las que las mujeres aparecen apenas de forma marginal. Por el contrario, la huelga de La Corona muestra que, incluso en escenarios adversos, las obreras se posicionaron como protagonistas de una lucha que conjugaba demandas económicas con reivindicaciones simbólicas sobre el valor de su trabajo y su lugar en la sociedad.

Más allá de la derrota inmediata, la experiencia de estas trabajadoras debe entenderse como parte de un proceso de larga duración en la historia de las luchas obreras en México. Al igual que otros movimientos de la época, como los vinculados a la Casa del Obrero Mundial (Ribera Carbó, 2024), la huelga poblana contribuyó a sentar las bases de futuras movilizaciones, aportando no solo una experiencia organizativa, sino también un repertorio de estrategias y discursos que serían retomados en décadas posteriores. En este sentido, la lucha de las mujeres de La Corona puede leerse como un antecedente temprano del sindicalismo femenino en México y como una manifestación concreta de la forma en que género y clase se entrelazaron en las disputas por mejores condiciones de vida y trabajo.

La reflexión final invita, por lo tanto, a reconocer la importancia de estudiar estos episodios no como hechos aislados, sino como expresiones de una memoria colectiva que sigue interpelando el presente. Las luchas obreras femeninas del pasado dialogan con los debates actuales sobre desigualdad laboral y derechos de las mujeres, recordándonos que la historia del trabajo en México no puede entenderse en su complejidad si se deja de lado la voz de aquellas que, desde la fábrica y con recursos limitados, fueron capaces de desafiar un sistema profundamente desigual.

## Referencias

Archivo General de la Nación [AGN], 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f. 4<sup>a</sup>  
 AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f. 5<sup>a</sup>  
 AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 8<sup>a</sup>  
 AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 14a  
 AGN, 1912 Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 9<sup>a</sup>  
 AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 10<sup>a</sup>  
 AGN, 1912, Depto. Trabajo, caja 7, exp. 20, f 13a  
 AGN, 1913, Departamento del Trabajo, caja 47, expediente 24, f 1-2 a  
 AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 31 a  
 AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 36 a  
 AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 36-37 a  
 AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 38 a  
 AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 56 r  
 AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 60-62 a  
 AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 63 a  
 AGN, 1913, Dpto. Trabajo, caja 47, exp. 24, f 64 a  
 Bonilla, M. T. (2004). *El secuestro del poder. El caso William O. Jenkins*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Gómez, C. (1989). *Puebla: los obreros textiles en la revolución 1911-1918*. Cuadernos de la Casa Presno, Universidad Autónoma de Puebla.

Hernández, R. (2010). *Entre lo prohibido y lo permitido: mujeres poblanas en el porfiriato* (Tesis de licenciatura en Historia). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Muñoz, D. (2020). Las obreras de la bonetería en Puebla (1912–1921): historias y voces de lucha por sus derechos laborales. *Revista Conjeturas Sociológicas*, 8(8), 45–67. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/conjsociologicas/article/view/1614/0>

Ribera Carbó, A. (2024). *La Casa del Obrero Mundial: anarcosindicalismo y revolución en México*. Fondo de Cultura Económica.

Scott, J. W. (2008). *Género e historia*. Fondo de Cultura Económica, Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Soto, A. (2009). *Mujeres poblanas de nuestro tiempo*. Instituto Poblano de las Mujeres, Gobierno del Estado de Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.