

2. 11



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS SINDICALES DE LAS COSTURERAS

(Estudio de Caso: Taller Modelos Daniela)



TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL
TESIS Y EXAMENES PROFESIONALES
S E N T A :
VIRGINIA JARAMILLO FLORES

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

INTRODUCCION.

Capítulo I Aspectos económicos y sociales de la industria textil y del vestido.

1. La industria textil	11
1.1. Antecedentes	11
1.2. Características	14
2. La industria del vestido	21
2.1. Aspectos generales	21
2.2. Tipos de empresas	24
2.3. Desarrollo tecnológico	28
2.4. Personal opupado, establecen todos y personal	30
2.5. Medios de producción y proceso de trabajo	37
2.6. Condiciones de trabajo	41
2.6.1. Salarios	43
2.6.2. Jornada de trabajo	44
2.6.3. Prestaciones	47
2.7. Participación de la mujer en esta industria	55

Capítulo II. Proceso de sindicalización en la industria del vestido.

2.1. Antecedentes	60
2.2. Sindicalización en México	68
2.3. Sindicalización en la industria del vestido	72

Capítulo III. Sindicato Nacional de Costureras " 19 de Septiembre " .

3.1. Antecedentes	81
3.2. Formación del sindicato	85
3.3. Estructura organizativa y funcionamiento	93
3.3.1. Caracterización.	
3.3.2. Objetivos.	
3.3.3. Estatutos.	
a) Denominación.	
b) Miembros.	
c) Organización.	
d) Elecciones.	
e) Disciplina sindical.	
f) Disposiciones generales.	
3.4. Secciones del sindicato	103
3.5. Plataforma de lucha	105

Capítulo IV. Estudio de caso: " Modelos Daniela " y su incorporación al sindicato " 19 de Septiembre " .

Justificación	108
4.1. Datos Generales de la empresa Modelos Daniela	110
4.2. Organización de la producción y proceso de trabajo	112
4.3. Sindicalización	117
4.4. El movimiento de huelga (abril julio de 1986)	119
4.5. Condiciones de trabajo	121
4.5.1. Seguridad en el empleo.	
4.5.2. Salario.	
4.5.3. Jornada de trabajo.	
4.5.4. Prestaciones.	
4.5.5. Cláusulas sindicales.	
4.6. Situación actual	126

Capítulo V. Participación del trabajador Social en el sindicato " 19 de Septiembre ".	
5.1. Tipos de participación del trabajo social en la organizacion sindical	131
5.2. Objetivos	135
5.3. Areas de trabajo	136
5.4. Alternativas	140
Conclusiones	142
Sugerencias	149
Bibliografía	151
Anexos	157

INTRODUCCION

El presente trabajo pretende aportar algunos elementos generales de la industria del vestido, que permitan conocer el funcionamiento de esta rama industrial, su proceso productivo y los efectos que provocan en las condiciones de trabajo de las obreras, así como el nivel de sindicalización de este sector.

Para cumplir con esta necesidad se plantea como objetivo general: Describir y analizar las condiciones de trabajo y los problemas que enfrentan las costureras en el proceso de sindicalización.

Para cumplir con este objetivo se plantearon tres hipótesis centrales que sirvieron como vectores del trabajo de investigación, y son las siguiente:

- A) La industria del vestido es una rama de la producción que ha tenido un proceso de modernización lento, tomando en cuenta que funciona con maquinaria simple y que ésta generalmente se encuentra en malas condiciones, por lo que la base de las ganancias radica en el grado de explotación de la mano de obra.
- B) En la industria del vestido se da una sistemática violación a las condiciones de trabajo y libertades sindicales a las que cualquier trabajador tiene derecho.
- C) El sector empresarial de la industria del vestido cuenta con el apoyo por parte del Estado y del sindicalismo oficial, lo que favorece el incumplimiento de las obligaciones que estipula la legislación laboral.

Fue necesaria la división del trabajo en cinco capítulos que permitieran comprobar las hipótesis planteadas y cumplir con el objetivo general.

El primero de estos contiene una descripción del sector de la industria en diferentes aspectos, como; la relación de la industria textil con respecto a la del vestido, los tipos de empresas que la constituyen, el desarrollo tecnológico, tipos de capital, medios y proceso de producción, condiciones de trabajo y la participación de la mujer en la industria.

Todos estos datos tienen por objeto comprobar que la industria del vestido es una de las ramas productivas de la industria manufacturera más atrasada, tanto en el grado de modernización como en lo que se refiere a las condiciones de trabajo de sus obreras.

Por otro lado nos permite comprobar como este sector puede mantenerse con un nivel de ganancias elevado con respecto a lo que invierte de capital fijo y variable, ya que el monto de sus ganancias radica en la explotación de la mano de obra, que fundamentalmente la componen mujeres, que permiten se les someta a una sobreexplotación por carecer de oportunidades de empleo otros sectores de la producción.

En el segundo capítulo se describe otras de las características esenciales de la rama, que es el proceso de sindicalización que impera en el sector, tomando como punto de referencia y de manera general la historia del movimiento obrero de nuestro país, lo que permitió concretar el tipo de sindicalización de este sector, el cual presenta como particularidad el hecho de que

la mayoría de las empresas tienen firmados contratos de protección, con el objeto de mantener el control de las trabajadoras y un nivel bajo de las condiciones de trabajo. Si bien es cierto este fenómeno no es exclusivo de las costureras, pero juega un papel decisivo en el proceso organizativo de las trabajadoras.

Se elaboró este capítulo para señalar enfáticamente el papel que juegan los sindicatos blancos en la violación a las condiciones de trabajo, ya que son ellos los que pactan a espaldas de las trabajadoras los contratos colectivos de trabajo, que en la mayoría de los casos no contienen cláusulas superiores a las estipuladas por la Ley Federal del Trabajo, o si las contienen se les oculta a las trabajadoras para que no exijan su cumplimiento y soliciten aumentos de salarios.

Igualmente en este capítulo se pretende resaltar la corrupción que muchos funcionarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje ejercen cotidianamente en contra de las trabajadoras. Situación que se evidencio frente a los conflictos que trajeron consigo los sismos de septiembre de 1985. De igual manera se señala la forma en que las autoridades y los sindicatos patronales obstaculizan el proceso organizativo de las trabajadoras.

En el tercer capítulo se describen las experiencias organizativas de las costureras, fundamentalmente el movimiento que las articuló a partir de los sismos de 1985 y que aglutinó el sindicato " 19 de Septiembre ". Describiendo su historia, objetivos, tareas y políticas.

Asimismo se señalan como marco de referencia las luchas anteriores, que sirvieron de antecedente organizativo a las costureras damnificadas.

Como parte fundamental de este trabajo de investigación se realizó el estudio de un caso, que permite ejemplificar las condiciones generales de trabajo planteadas en la investigación documental inicial, también se analiza el proceso de sindicalización de las trabajadoras del Taller Modelos Daniela, que permite valorar las formas de lucha utilizadas por el movimiento obrero en general y por las costureras en particular, que les sirvieron para modificar sus condiciones de trabajo y hacer respetar el derecho a la libre sindicalización.

En este capítulo se concretan las condiciones de trabajo que muchos talleres pequeños y grandes, nuevos o viejos mantienen durante años. También se comprueba la condición de dependencia que viven los talleres maquiladores hacia las empresas de marca.

Por último en el quinto capítulo se plantea a manera de aproximación, algunos elementos que permitan analizar las propuestas de participación que el trabajador social puede ir construyendo en los sindicatos y en concreto en el " 19 de Septiembre ", resaltando la importancia de que los profesionales en T.S. vayan ampliando los campos de acción hacia el sector obrero.

La investigación se realizó utilizando diferentes técnicas:

- a) la revisión bibliográfica y hemerográfica, que permitió la conformación de un marco teórico y de referencia que permitiera conocer el sector y sus particularidades; b) la revisión de archivos jurídicos y sindicales que aportaron las especificidades que permiten servir de ejemplos en el trabajo; c) aplicación de cuestionarios que permitieron sistematizar la información que se tenía tanto en los periódicos, como en los documentos oficiales;
- d) las entrevistas a representante sindicales y a trabajadores, quienes fueron corroborando los datos obtenidos;
- e) visitas a centros de trabajo, que a través de la asesoría que se brindó a este sindicato, aportó datos de primera mano, que hicieron posible conocer más de cerca el funcionamiento del sector.

La realización de este trabajo no solo pretende servir como vía de titulación a la investigadora, sino fundamentalmente aportar elementos de análisis para las trabajadoras de la costura a fin de que vayan consolidando su organización sindical, que les permita modificar las condiciones de trabajo y de vida.

CAPITULO I**ASPECTOS ECONOMICOS Y SOCIALES DE LA INDUSTRIA
TEXTIL Y DEL VESTIDO**

1. **LA INDUSTRIA TEXTIL EN MEXICO.**
2. **LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN MEXICO.**

1. LA INDUSTRIA TEXTIL EN MEXICO.

1.1. Antecedentes.

En México desde antes de la llegada de los españoles, los indígenas ya trabajaban el hilado y el tejido en algodón, aunque sólo fuera la manta sin blanquear, fundamentalmente en el Valle de México, Puebla, Querétaro, Guanajuato y Guadalajara¹.

Con la llegada de los españoles se fomentó aun más la producción textil y la ciudad más indicada para ello fue Puebla, debido a que como ciudad intermedia entre el Estado de Veracruz en donde se producían grandes cantidades de algodón y la Nueva España, lugar en donde se podía comercializar más ampliamente los hilos y las telas. Con el movimiento de independencia se provocó la salida de los empresarios españoles y junto con ellos el capital que estaba ampliando esta rama, esta situación hizo muy difícil la consolidación de la industria.

Ya para la década de 1820 frente al proceso de industrialización de Inglaterra, México al igual que el resto de los países latinoamericanos, tuvieron que mantener una relación estrecha con Europa para lograr el impulso de la economía a través de la máquina de vapor. Pero es hasta finales del siglo XIX cuando se desarrolla con más perspectivas de consolidación la economía mexicana en su conjunto y junto con ella la industria textil que

¹ Keremitsin, Dawn. " La industria textil mexicana en el siglo XIX ", SEP-SETENTAS Núm. 67, México, 1973.

"...en esos años era la rama más importante de la industria manufacturera, pues aportaba más del 20% de la producción industrial y absorbía un porcentaje similar de mano de obra"².

La industria textil esta integrada por el conjunto de empresas y establecimientos que se dedican a la producción de hilos y telas principalmente. a partir de fibras blandas, naturales y químicas. Elabora principalmente los siguientes artículos: telas de algodón en crudo, manta y bramante, ganardina, mezclilla, popelina, casimires, estambres, telas acabadas de fibra, hilados y cordinados de henequén, nylon, nylon textil, poliester de fibra corta y cuerda de nylon, entre otras.

Las industrias importantes que surgieron en el país fueron las de Río Blanco, Cía. Industrial Orizaba, Cía. Industrial Veracruzana, Atlixco, La Constancia, San Antonio Abad, La Colmena, Hercules y otras, la mayoría de capital francés, ubicadas en Puebla, Veracruz, Tlaxacala y el D.F.

Al principio la mano de obra que se requería para impulsar la industria textil escaseaba, principalmente porque México seguía siendo un país meramente agrícola, aunque cabe señalar que cuando los campesinos son despojados de sus tierras, y tienen que pasar a trabajar como jornaleros inician el proceso de proletarización en el campo.

² Centro de Información y Estudios Nacionales, Año V, Enero 1985, México, Pág. 1.

Esto permitió que la demanda que se tenía de trabajadores se convirtiera en un elemento que sí bien es cierto fomentó el desarrollo de la industria, también hizo que la fuerza de trabajo se cotizara más barata.

Después de la revolución de 1910 la industria vivió un período de estancamiento, que provocó problemas graves como; altos costos de producción, precios altos, prendas de mala calidad, y enfrentamientos obrero-patronales.

En este año (1910) la producción textil se distribuía de la siguiente manera:

CUADRO No. 1. DISTRIBUCION DE LA PRODUCCION TEXTIL EN MEXICO EN 1910.

ENTIDAD FEDERATIVA	No. OBREROS	%	No. FABRICAS
1.- Puebla	8142	32.4	44
2.- Veracruz	7194	28.6	14
3.- Distrito Federal	5088	20.3	12
4.- Tlaxcala	1668	6.6	8
5.- Jalisco	1538	6.1	5
6.- México	1524	6.0	7
T O T A L	25154	100.0	

FUENTE: Talavera Fernando, "Organizaciones sindicales obreras de la rama textil 1935-1970, en Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales No. 83, México, UNAM, Enero-marzo, 1976, p. 231.

Fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial, con la llamada sustitución de importaciones, que empieza la recuperación y cierta modernización de la industria. " La planta textil experimentó notables avances al modernizarse algunas de las empresas e instalaciones de algunas transnacionales como Celanese y Du Pont -ambas introductorias de las fibras químicas- "³.

Dos fueron las medidas fundamentales que fomentaron la industria textil en 1920 y 1950.

1.- La protección arancelaria a través de altos impuestos a los artículos textiles importados, llegando inclusive hasta prohibir la importación de telas en 1947.

2.- Las concesiones fiscales y préstamos a la industria.

1.2.- Características de la industria textil.

a) Tamaño y tipo de capital.

Actualmente la industria textil forma parte del conjunto de empresas manufactureras del país, en especial del grupo que elabora bienes de consumo no duradero. En esta industria la estructura y tamaño es muy heterogénea, la mayoría son empresas pequeñas y medianas. Del total de empresas en el país que son alrededor de 2150, se calcula que el 80% son pequeñas o medianas. Con un capital reducido, con baja productividad y se encuentran en posición desventajosa frente a las empresas grandes, por destinar fuertes sumas al costo de ventas y gastos de operación, requieren de mayor tiempo para recuperar la inversión, tienen menos reinversiones y menor eficacia financiera.

³ Op. Cit., Pág. 2.

Las empresas pequeñas y medianas mantienen una relación de dependencia con las empresas grandes, situación que las lleva poco a poco a tener que integrarse a los grandes monopolios, esta dependencia se da por múltiples mecanismos como son los precios establecidos, la compra de insumos y materias primas, la tecnología y maquinaria que en la mayoría de las veces le tienen que comprar a las empresas grandes, la asistencia técnica, el financiamiento, el mercado, etc.

Una característica esencial de la rama es que la mayoría de las empresas cuentan con capital extranjero y fundamentalmente se dedican a la elaboración de fibras químicas, y forman parte de conglomerados que operan en distintas ramas.

Un número reducido de grandes empresas realizan la extracción de materia prima, la procesan y elaboran y confeccionan telas, hasta la comercialización y distribución de productos terminados. Y la mayoría de empresas procesan solo parte del producto y dejan las partes más especializadas a las grandes empresas que cuentan con la tecnología y recursos necesarios.

b) Estructura organizativa y proceso de trabajo.

La estructura productiva de la rama podríamos decir que se divide en dos grupos; las que trabajan las fibras tradicionales que utilizan en su elaboración algodón, lana, henequén, y otras fibras duras como el ixtla, palma o lechuguilla; y las que se dedican a las fibras químicas, que elaboran las sintéticas y las artificiales derivadas del petróleo y de fibras vegetales como la alfa celulosa.

En la industria textil el proceso productivo se inicia con el despepite y empaque de algodón, la preparación del henequén y demás fibras duras, o con la elaboración de productos petroquímicos secundarios en el caso de las fibras químicas.

El procedimiento que sigue es el de fabricación y preparación de hilados, después la fabricación, blanqueo y teñido de telas de diverso tipo. Posteriormente se elaboran los encajes, cintas, listones y otros productos de adorno.

Los principales grupos industriales que participan en la rama son los siguientes:

- Grupo Internacional Rodha, dueño de las empresas Acabadora de Gasa, Nacional Algodonera, Acabadora Internacional e Hilagasa.
- Industrias Martin, dueña de terciopelos Martin, Ardecor y Edoardos California.
- Organización Benavides, dueña de Nitla y Gentl de México.
- Grupo Industrial Alfa, dueña de Nylon de México, Derivados Sintéticos, Telas Pintadas, Terza, Textiles Industriales y De la Torre e Hijos Sucesores.
- Grupo Cydsa, que posee Derivados Acrílicos y Nonacryl.
- Grupo Bordatex, dueña de Bordados Mecánicos y Manufacturera de Adornos y Realces.
- Grupo Textil Cadena (Paraestatal) dueña de Hilos Cadena, Hilos Guadalajara, Comercial de Telas, Industria Textil Bellacinta, Compañía de Vestuario y Equipo, y Compañía Industrial Bellavista.

Así como el sector estatal participa en la rama con la empresa Cordemex.

En la actualidad la industria textil trasciende geográficamente los Estados que tradicionalmente se habían caracterizado como textileros. Ahora realiza su actividad productiva en los siguientes Estados.

En el Estado de México: Grupo Pliana y Kimex en Tlanepantla, Tapetes Luxor en Texcoco, Kindy y Aynkr en Naucalpan, Organización Robert's, Industrias Martin y Celaneceen Toluca.

En el Distrito Federal: OrganizaciOn Robert's, Compañía Industrial de Azcapotzalco, la Marina y el Globo.

En Nuevo Leon: Organización Robert's, Synkro, Celanece, Akra y Nylon de México.

En Veracruz: Celanece (2 plantas), compañía Industrial Orizaba y Fisisa (2 plantas).

En Querétaro: Celanese, Polynova, Synkro, La Concordia y El Hercules.

En Coahuila: Organización Robert's y Compañía Industrial de Parras.

En Morelos: Grupo Industrial Interamericano y Textiles Morelos.

En Chihuahua: Organización Robert's, y;

En Guanajuato: Organización Robert's y Synkro.

Dentro de esta rama el sector más modernizado es el de fibras químicas, con cerca del 90% de telares automáticos, le sigue el de algodón con 78.5% y después la lana con 74.6%. Las empresas más grandes sobre todo las de capital extranjero, disponen de los últimos adelantos tecnológicos y en los años recientes han introducido nueva maquinaria para los procesos de hilado, tejido y acabados; mientras que las empresas pequeñas y medianas, realizan adaptaciones tecnológicas para modificar el modo de operación de la máquina mediante el cambio en el gancho de los telares, la modificación de la velocidad de la producción, la incorporación de aditamentos, etc.

Entre los efectos que han originado los cambios tecnológicos destacan: los desequilibrios y problemas resultantes de la adaptación de procesos y patrones propios de países industrializados, a un país como México que importa la tecnología que emplea; una mayor dependencia con los países productores de maquinaria y equipo, refacciones y asesoría técnica, que actualmente son Alemania Federal, E.U., Suiza, Italia y Japón.

Los cambios recientes se orientan a la eliminación, simplificación y automatización de las operaciones y seguramente las fibras sintéticas serán las mas indicadas para resistir las tensiones y estiramientos que provocan las nuevas máquinas.

Las principales empresas que elaboran fibras químicas son; Celanece Mexicana, Akra, CYDSA, Fibras Sintéticas, Kimex e Importex.

Las empresas textiles exportadoras en México son: Celanece Mexicana que exporta fundamentalmente a America Latina; Fibras Químicas S.A. a Colombia; Grupo Internacional Interamericano, Nueva Nacional Textil Manufacturera Salt y Algodón de la Costa del Pacifico a Estados Unidos; y la Fábrica La Estrella, S.A. de C.V. a Inglaterra y Alemania.

A pesar de los avances que a través de la historia ha venido teniendo la industria textil, resumiremos algunos de los obstáculos a los que se enfrenta y que impiden que esta industria aporte mayores beneficios económicos y sociales al país.

- 1.- Baja productividad.
- 2.- Dependencia de insumos importados y de la tecnología externa.
- 3.- Carácter monopólico de algunas empresas.
- 4.- Predominio de la explotación familiar.
- 5.- Utilización de maquinaria y equipo familiar.
- 6.- Debilidad del sector empresarial mexicano.
- 7.- Falta de sistemas y Técnicas modernas de producción.
- 8.- Falta de controles de calidad.
- 9.- Condiciones sanitarias y de trabajo insalubres.
- 10.- Falta de contabilidad de costos.
- 11.- Métodos deficientes de comercialización.
- 12.- Escasez de mano de obra calificada.

Por lo anterior podemos decir, que la industria manufacturera, y en particular la textil, en países como el nuestro, con un incipiente avance tecnológico, se caracteriza por desarrollarse a través de mercados nacionales estrechos (entendiéndose por esto, una marginalidad económica y social de la población, con bajos niveles de salario) y por una dependencia hacia las grandes compañías extranjeras.

Lo que lleva a los empresarios nacionales a enfrentarse a graves obstáculos para modernizar la tecnología del sector. Por ejemplo, las industrias de fibras sintéticas, textiles y ropa, han tenido un proceso tecnológico pobres en los años transcurridos en el presente siglo.

En la actualidad la industria textil juega un papel importante dentro del conjunto de empresas manufactureras. Como podemos ver en el Cuadro No. 2 la producción de hilados ocupa el 6.5% de personal ocupado a nivel nacional en la industria manufacturera, el cual supera a la industria automotriz y a la que se dedica a la fabricación de maquinaria y equipo eléctrico.

CUADRO No. 2. PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA A NIVEL NACIONAL SEGUN PERSONAL OCUPADO EN 1986.

RAMA	PERSONAL (miles)	%
Hilados, tejidos y acabado de fibras blandas. Excepto de punto.	150.1	6.5
Industria automotriz	135.4	5.9
Fabricación de maquinaria, equipo y accesorios eléctricos	120.3	5.2
Confección de prendas de vestir.	103.4	4.5
Industria básica del hierro y el acero.	93.4	4.0
Elaboración de productos de panadería.	84.3	3.7
Todas las demás ramas	1521.6	66.1
T O T A L	2303.6	100.0

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística, Geografías e Informática, Censo Económico, México, 1986.

2.- LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN MEXICO.

2.1.- Antecedentes generales.

Siempre ha existido una vinculación estrecha entre la industria del vestido y la textil, como hemos visto la industria textil es la que abastece de materia prima a la industria del vestido, ambas se constituyen en una de las actividades económicas más importantes dentro del sector manufacturero; y se sitúan en orden de importancia como la cuarta rama que aporta al producto interno bruto, después de la industria alimenticia, la petroquímica y los productos metálicos, maquinaria y equipo.

La industria del vestido comprende la fabricación de prendas de vestir de diferentes materiales, excluyendo la fabricación de accesorios y tejidos. En nuestro país esta industria está integrada oficialmente a la Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CNIV), organismo constituido por 17 secciones que abarcan los distintos géneros en prendas de vestir: ropa íntima en general, camisas y ropa íntima para caballero, vestidos en serie para dama, alta costura, ropa para niños y niñas, corbatas, sastrería civil, sastrería militar, ropa en tela de punto, ropa de trabajo, bolsas, corsés, uniformes en general, maquila en general y suéteres⁴.

Además existe otra clasificación similar a la anterior en los Censos Económicos del 86, misma que se recomienda consultar como dato de referencia.

⁴ Datos tomados de Moises Guzmán, " Condiciones laborales y socio-económicas de las trabajadoras de un sector de la industria del vestido (confección de ropa en serie para dama) estudio de tres casos ", Tesis, Universidad Iberoamericana, México, 1984.

Según la Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CNIV) este orden ocupa dentro de la industria manufacturera el siguiente orden:

- + El primer lugar como empleadora de mano de obra.
- + El primer lugar como empleadora de mano de obra femenina.
- + El tercer lugar por su contribución al P.I.B.
- + Es la tercera industria con el índice de eslabomaniento mayor.
- + Es la sexta industria con el más alto índice de absorción de insumos.
- + El séptimo lugar por su contribución fiscal.
- + Esta dentro de las dos industrias con menores requerimientos de inversión.
- + Es la industria con uno de los menores requerimientos de insumos importados⁵.

En el Cuadro No. 3 se observa que desde 1970 a 1985 se viene dando una mayor concentración de capital en unas cuantas empresas de ropa exterior e interior, sin embargo es significativo que, del total de estas, las de ropa interior representan un 2%, mientras las de ropa exterior un 80%. Esto quiere decir que el mercado de ropa interior lo domina un reducido grupo de empresas, como podrían ser Carnival Creations de México, S.A. de C.V., Playtex de México, S.A., Comercializadora de Industrias, S.A., de C.V. y otras.

Sin embargo habría que realizar un mayor desglose de las prendas de ropa exterior para analizar su comportamiento.

⁵ Camara Nacional de la Industria del Vestido, Mimeo, México, 1986.

En este cuadro aparece una clasificación del número de prendas por tipo de producción, que no es exactamente la clasificación que maneja Moises Guzmán, pero da una idea global de la rama de 1980 a 1985.

CUADRO 3. NUMERO DE EMPRESAS POR TIPO DE PRODUCCION
1970 - 1985

CONCEPTO	1970	%	1975	%	1981	%	1985	%
ARTS. DE PUNTO	870	9	836	9	964	9	1116	9
ROPA EXTERIOR	8370	86	7276	82	8643	81	10163	80
ROPA INTERIOR	321	3	215	2	255	2	274	9
OTRAS PRENDAS DE VESTIR	178	2	587	7	857	8	1157	9
TOTAL RAMA	9739	100	8914	100	10710	100	12714	100

FUENTE: SECOFI. Dirección de Pequeñas y Mediana Industria.
Investigación Comisión E.S.I.T.-D.I.C.F.M.

La mayoría de empresas que integra la industria del vestido son empresas constituidas como sociedades anónimas, este tipo de empresas es típica del principio de la fase monopolica del capital en México.

Dentro de esta rama se distinguen tres tipos de capital: el capital privado nacional, en donde encontramos que la mayor concentración se da en un conjunto de familias de descendencia judía y libanesa que cuentan con un gran capital no sólo en la industria del vestido, sino en otras ramas, como en la industria textil y en la esfera de la comercialización. En este grupo entran también una serie de capitalistas individuales estrechamente vinculados a los primeros; el capital privado extranjero, con una fuerte influencia económica en la rama, por ejemplo las empresas Organización Robert's S.A., con capital norteamericano, Vanity de México, S.A. de C.V. con capital italiano y francés y Manufacturera Pnatitlan, S.A. de C.V., que elabora los pantalones Edoardos California, con capital francés y que pertenece a la empresa textil Confecciones Martin, S.A.; el capital estatal, con menor influencia económica con la empresa COVE (Cooperativa del Vestido).

2.2. Tipo de empresas.

Dentro de la rama se ubican dos tipos de empresas: a) las que elaboran prendas de marca y b) las que trabajan maquila.

a) El primer grupo, debido a que mantienen una mayor concentración de capital en pocas empresas, se caracteriza por estar constituido por empresas grandes o más o menos grandes, con maquinaria moderna, donde el proceso de fabricación de una prenda es completo, o cuando menos dicho proceso esta directamente bajo su vigilancia y control, en algunos casos el proceso de fabricación abarca desde el diseño hasta la comercialización.

Algunas de estas empresas forman sus propios talleres maquiladores, desconcentrando toda la fase de la costura y dejando en la empresa matriz los departamentos de diseño, corte, control de calidad y empaque; ejemplo de estos son: Carnival Creations, S.A. de C.V., Kanan Hit, S.A., Marcel de México, S.A., Marel de México, S.A., Vanity de México, S.A., entre otros.

Esta organización de la producción dota a las empresas de cierta flexibilidad que les permite cerrar o abrir talleres de acuerdo a sus necesidades de producción y las fluctuaciones en el mercado.

De esta misma manera tales empresas cambian de razón social entre otras cosas, para evitar derechos y reconocimiento de antigüedades de sus trabajadoras, evadir el pago de impuestos al Seguro Social y al Fisco, etc.

De esta manera se entiende que los talleres de maquila, en cuanto que son propiedad de la empresa matriz o de marca, independientemente de su razón social y tamaño, forman parte de este grupo de empresas grandes.

Este bloque de empresas pertenece a un grupo reducido de familias judías y libanesas (Cohen, Askenasi, Saens, Assa, entre otras⁶), que por su poder económico son quienes imponen son quiénes imponen al resto de productores la competitividad en el mercado, los estándares de producción, la moda, etc., además de suministrar trabajo a un gran número de talleres maquiladores, pequeños y que aparentemente no son de su propiedad. Esta situación hace que "... un pequeño grupo de grandes empresas pueden influir de manera decisiva en el rumbo que tome la economía de la rama; mediante negocios de compra-venta, máquina y crédito, las empresas mayores mantienen en relación de dependencia a una serie de talleres"⁷.

b) El segundo grupo lo componen aquellas empresas que se encuentran en poder de empresarios con mayor poder económico y que como ya se mencionó, guardan una relación de dependencia con las primeras, en tanto que las empresas de marca suministran de materia prima, convirtiéndolos en talleres maquiladores.

⁶ Es común que se maneje que los patrones de descendencia judía o libanesa son mexicanos, porque son nacionalizados y legalmente figuran como mexicanos, pero esta realidad responde fundamentalmente a un pacto de carácter económico, que les permite desenvolverse con mayor facilidad en el país, para obtener mejores ganancias con sus negocios. Pero ideológica y culturalmente viven como judíos, y esto afecta a las trabajadoras de la costura porque son consideradas como inferiores, no sólo por ser obreras sino por ser mexicanas, y cotidianamente son objeto de insultos, haciéndolas sentir que "no sirven para nada". Esto no quiere decir que los patrones mexicanos o de otras nacionalidades no las exploten o humillen, sólo que con los judíos en trato generalmente es peor.

⁷ Taller de Investigación Obrera, "La lucha de las costureras y el sindicato '19 de Septiembre'", Cuadernos Obreros, México, 1987, Núm. 2, Pág. 12.

Estas empresas tienden a ser en su mayoría más pequeñas (en relación al personal ocupado) que los propios talleres maquiladores de las empresas de marca, cuentan entre los 20 y 100 trabajadores, lo que no quiere decir que no existan talleres más grandes o más pequeños⁸.

En los talleres de maquila tiene lugar la fase de la costura, es decir, el ensamble de las piezas que componen una prenda, realizan su actividad en locales rentados, que en la mayoría de las veces no son propios para la actividad, reflejandose ésto en la improvisada organización de la producción y en las malas condiciones de trabajo de las obreras⁹.

⁸ Existiría otro grupo de talleres maquiladores más pequeños aún que se caracterizan por ser clandestinos y en muchos de ellos son los propietarios y sus familias quienes trabajan; pero dado que no existen datos oficiales del número de talleres y de lo que aportan en número de trabajadoras y datos de la producción, no se tomará en cuenta, considerando que sería tema de otra investigación.

⁹ El presente trabajo no pretende analizar el caso de las maquiladoras de la frontera norte, que ciertamente tendrían una tificación distinta a la que aquí se da a los talleres maquiladores, debido a que los primeros presentan las siguientes características: a) son filiales de empresas norteamericanas fundamentalmente, o funcionan con capital extranjero; b) la materia con que se trabaja es importada de los Estados Unidos; c) se dedican al ensamble de componentes o al procesamiento de materias primas; d) el uso intensivo de mano de obra; y f) son pocas las maquiladoras que se dedican a la elaboración de prendas de vestir. Aunque en ambos casos se entiende que son empresas que se dedican sólo a parte del proceso.

2.3.- Desarrollo tecnológico en la industria.

Si se compara el grado de desarrollo tecnológico-administrativo de la industria, con otras ramas de la manufactura, se verá que se caracteriza como una de las industrias más atrasadas, debido a que es "...la menos modernizada y de más rápida recuperación en sus inversiones, gracias, entre otras cosas, a que unas cuantas personas fijan las modas, ventas, producción, marcas y diseños¹⁰.

Para America Latina encontramos que los cambios tecnológicos operados en la confección después de la última parte del siglo XIX han consistido en mejoras de las máquinas e inversiones secundarias. Fuera de la introducción de equipos auxiliares que suplen a la mano de obra en algunas operaciones (por ejemplo, hechura de ojales, cuellos y puños), no se ha tenido un avance significativo para lograr mayor continuidad y una reducción de costos en el proceso de producción, aunque se vienen desarrollando actividades de investigación que se orientan a ese fin. No es aventurado decir que la tecnología de la ropa incorporada en la maquinaria, ha permanecido casi igual a la existente a principios del siglo XX.

Se puede afirmar que tanto la industria del vestido como la textil son industrias híbridas, ya que reúnen elementos que van desde lo tradicional a lo moderno y de lo grande a lo pequeño.

¹⁰ Lovera, Sara, " La industria del vestido, una historia de explotación ", Perfil de la Jornada, La Jornada, 7 Nov. 1985, Mexico, Pág. 15.

Por otro lado podemos ver que en todas las ramas industriales se han demostrado que el proceso de trabajo es factible de ser estandarizado y por lo tanto automatizado, en tanto que el producto sea también estándar y las modificaciones en el diseño sean también mínimas. Esto no ha sucedido en la industria de la costura, aunque sería difícil negar que ésta es su tendencia, solamente que su proceso es muy lento.

Sólo algunas empresas han logrado la estandarización de su proceso de trabajo, y son las de mayor poder económico y coincidentemente son las que fabrican prendas que sufren pocos cambios en los modelos, o estos cambios en poco afectan el proceso: como ejemplo tenemos a los que se dedican a la fabricación de ropa íntima para dama y caballero, trajes y pantalón, para hablar de las más significativas, más no es así con la ropa para dama y niños.

En estas empresas se observa una concentración más grande de trabajadoras y una mayor división del trabajo bajo las normas de administración taylorista con vigilancia de tiempos y movimientos de trabajo.

2.4.-Personal ocupado, establecimientos y capital.

En el Cuadro No. 4, se puede desprender un análisis más detallado de las características generales de los establecimientos de la industria en varios sentidos. De 1977 a 1985 se observa un incremento de los siguientes rubros:

CONCEPTO	%
Total de establecimientos	315.24
Total de activos	2625.78
Valor de la producción	1455.27
Total de personal ocupado	124.09
Total de sueldos	1429.21

Si observamos por porcentajes el número de establecimientos con el de personal ocupado, vemos que el crecimiento de mano de obra ocupada es menor al número de establecimientos en 88.8%; y si al mismo tiempo comparamos con el crecimiento de activos que ha sido de 2625.78%, podemos deducir que algunas empresas ya instaladas y otras nuevas están funcionando con menos personal y mayor capacidad instalada en los activos (capital total), esto desde luego no es generalizado a toda la rama como pudiera parecer, pues la experiencia del sindicato " 19 de Septiembre " nos demuestra que son las grandes empresas las que se ubican en esta tendencia.

CUADRO No. 4 CARACTERISTICAS GENERALES DE LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION.

CONCEPTO	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
No. de establecimientos.	4033	9209	9568	9765	10719	11186	11678	12183	12714
Total de activos (millones de pesos)	38736	48389	69248	82215	130809	208567	379649	652003	1017125
Valor de la producción.	167943	190166	234183	280084	350180	548410	90365	1597407	2444033
Personal ocupado (Miles de personas)	440	463	505	540	572	558	517	541	546
Sueldos (millones pesos)	27027	31873	40855	51988	704486	91948	170093	284025	386274

FUENTE: Dirección de la Pequeña y Mediana Industria.

Por otra parte el crecimiento del valor de la producción con el de los salarios, pareciera que es similar, sin embargo si deducimos el salario por persona vemos que el crecimiento de éste sería de 1151%, es decir, mucho menor al crecimiento del valor de la producción de 1977 a 1985. Esto significa que existe un aumento en la productividad del personal de 1172.72%.

En el Cuadro No. 5, se observa cómo este crecimiento de la productividad ha tenido un aumento sostenido de un 8%, mientras que el crecimiento de los empleos en algunos años ha sido negativo, en 1985 sólo llegaba al .9% respecto al año anterior y en ningún caso el incremento de los empleos llegaba a igualarse al incremento de las prendas producidas.

Se carece del número exacto de empresas que se dedican a la confección de prendas de vestir en el Distrito Federal, pero se realizó una investigación documental con las hojas de inscripción del Seguro Social correspondientes al mes de octubre de 1985, y se tomaron como muestra los 702 establecimientos dedicados a esta actividad, los cuales se han dividido en aquellas que se dedican a la elaboración de prendas, las que realizan su comercialización y finalmente las que distribuyen, como se ve en el Cuadro No. 6.

CUADRO No. 5

CAPACIDAD INSTALADA EN LA INDUSTRIA DE LA COFFECCION

AÑO	INVIACION DE MILLONES DE HAB.	CONSUMO DE MILES DE TONS.	INCREMENTO DE CONSUMO DE MILES DE TONS.	APROVECHA MIENTO DE MILES DE CAPACIDAD	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	INV. MILLONES.
				DE PROD. MILES DE TONS.			DE CAPACIDAD DE PROD. MILLONES DE PRENDAS.		CAP. MILLONES DE PRENDAS	EMPLEOS MILES			DE EMPLEOS	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
1980	69.9	346.9	90	375.5	29.2	1190.7	67.3	0.16	540					16,208
1981	71.7	409.3	90	418.3	31.7	1394.3	105.7	8.20	568	12	5.9			16,208
1982	75.6	442.6	90	452.5	34.1	1508.3	113.7	8.15	517	-41	-2.4			16,790
1983	77.1	478.8	90	489.5	37.0	1631.7	123.3	8.17	541	21	-7.3			15,510
1984	77.2	517.9	90	529.5	40.0	1765.0	113.3	8.16	546	5	4.6			16,230
1985														16,200

160.2

172.0

1.1

(1) FUENTE: Consejo Nacional de Población
(2) El 77,562 del consumo de fibras corresponden a tejido.

(3) Año actual-año anterior.

(4) Estimación de Aprovechamiento.

(5) Consumo/aprovechamiento.

(6) Año actual-año anterior.

(7) Tema promedio de 200gr. por prenda.

(8) Cálculos hechos por la investigadora

FUENTE: Investigación; Comisión E.S.I.T.-D.P.C.

(10) Se estimó que para el año 1980, generaba 3.5 empleos por 1 de la textil, relación que se incrementa en un décimo por año.

(11) Año actual-año anterior.

(12) Cálculos hechos por la Investigadora.

(13) Número de empleos por 30,000.

Inversión necesaria para crear un empleo a valores de 1980.

CUADRO No.6 NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS EN 1985

	No.	%
Empresas que elaboran prendas de vestir.	516	73.52
Comercios.	146	20.79
Distribuidoras	40	5.69
T O T A L	702	100.

FUENTE: I.M.S.S., Hojas de Inscripción, octubre 1985.

En los 702 establecimientos laboran 14 218 trabajadoras, en el Cuadro No. 7, vemos como estan divididos los trabajadores, representando el 83.16% del total, los que se dedican a la elaboración. En las 516 empresas que ensamblan, laboran 11 826 obreras, haciendo un promedio de 22.9 trabajadoras por taller.

En el mismo Cuadro encontramos que 2023 trabajadoras laboran en los comercios, representando un 14.25% del total, en donde el promedio de empleados ocupados en los 146 establecimientos es de 13.8%.

En cuanto a los 369 trabajadoras que laboran en las 40 distribuidoras, representan el 2.59 obteniendo como promedio 9.2 empleadas por empresa.

CUADRO No. 7 NUMERO DE TRABAJADORAS POR ESTABLECIMIENTO.

	No.	%
Empresas que elaboran prendas de vestir.	11 826	83.16
Comercios.	2 023	14.25
Distribuidoras.	369	2.59
T O T A L	14 218	100.

FUENTE: I.M.S.S., Hojas de Inscripción, octubre 1985.

Igualmente encontramos que el 30 de junio de 1985, en los Censos Económicos, se reportaron 127 539 empresas que se dedican a la manufactura, de las cuales 6.64% corresponden a la industria de la confección, esto hace un conjunto de 8 475 empresas que concentran a un total de 93.3 (miles) de trabajadoras remuneradas, que corresponde a un 4.37% del total nacional, sin distinguir entre obreros y empleados, que reportan un ingreso de 274.3 miles de millones de pesos, que representan el 1.66% del total de la industria manufacturera nacional. Ver Cuadro No. 8.

CUADRO NO. 8 NUMERO DE EMPRESAS Y PERSONAL DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO DENTRO DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

Nacional	Empresas	%	Núm. de Trab. (Miles)	%	Ingreso	%
Industria manufacturera	127 539	100	2133.0	100	16 492.9	100
Industria de la confección	8 475	6.64	93.3	4.37	274.3	1.6

FUENTE: Censos Económicos, INEGI, S.P.P., 1986, México.

Esto ha determinado que a nivel general en la rama exista una baja composición del capital, significando que el peso que tiene la inversión del capital variable es determinante en la extracción de las ganancias. Esto se refleja en los casos de cierres de empresas, sobre todo en las maquiladoras, donde la incautación de bienes de la misma a favor de los trabajadores es insuficiente para liquidarlos en caso de conflicto con lo que estipula la ley.

El que la relación entre el capital constante y el capital variable no se revierta, está determinada también por la baja valorización de la fuerza de trabajo, y cuando los trabajadores quieren modificar ésto, exigiendo mayor salario, mejores prestaciones, mejores condiciones de trabajo, etc., los patrones con el pretexto de que quiebran, prefieren cerrar la fuente de trabajo y entregar la maquinaria y reabrir un nuevo taller en otra parte.

En resumen se observa que ésta es una rama muy dinámica particularmente las empresas que se inscriben en la tendencia general de la concentración de capital, acelerando la productividad mediante la disminución del empleo y el incremento en el capital constante, pero que conviven con un número mucho mayor de empresas maquiladoras con características más tradicionales, ésto no quiere decir que en las empresas grandes exista un proceso de automatización generalizada en la producción, salvo en partes muy específicas del proceso o en aquellas prendas que por la característica de tener pocos cambios le permite, por ejemplo, los accesorios de prendas íntimas para dama¹¹, pues como ya se decía, la fase nodal del proceso se encuentra descentralizada en múltiples talleres de maquila.

2.5.- Medios de producción y proceso de trabajo.

Ciertamente han existido cambios en los procesos productivos, que si se observan al interior serían significativos, como el corte de la tela con sierra eléctrica, en sustitución del corte manual con tijeras; la máquina de coser con motor eléctrico, en sustitución de la de pedal; la elaboración de ojales y pegado de botones con máquinas especiales; las herramientas de planchado con más resistencia al calentamiento; y otras máquinas más especializadas.

A principios del siglo XIX, después de varios intentos realizados en Europa, el austriaco Joseph Maderspeger fué el primero en inventar máquinas capaces de efectuar una costura.

¹¹ Existe una máquina automática de ultrasonido para la elaboración del corchete de ropa íntima para dama.

Una máquina de tipo familiar puede coser ahora 1 500 puntadas por minuto y algunas máquinas industriales de doble espunte trabajan 6 000 puntadas por minuto. Después se inventó la máquina portátil para cortar tela¹².

Es interesante señalar que las máquinas de coser fueron inventadas para ser operadas por mujeres y que todas ellas son de origen extranjero, como; Singer (norteamericana), Paff (alemana), Toyota (japonesa), etc.

Desde esta óptica encontramos que para los patrones no ha sido central dotar a sus empresas de maquinaria sofisticada o nueva, puesto que con máquinas sencillas y muchas veces en malas condiciones se garantizan los estándares de producción y la calidad, sin importar que las operarias deben invertir mayor esfuerzo, redundando en un incremento del desgaste físico.

Con respecto al proceso de trabajo en general se podría dividir en las siguientes fases:

- a) Diseño.
- b) Corte.
- c) Ensamble.
- d) Control de calidad.
- e) Empaque.
- f) Comercialización.

a) Diseño: Consiste en la construcción de los modelos, y de los trazos en moldes.

¹² Max Nolff, " El desarrollo industrial latinoamericano", El trimestre Económico, Lecturas 12, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1974.

b) Corte: En esta fase realiza el tendido de los lienzos, se marcan o trazan los moldes y se cortan las piezas, sea a máquina o manual.

c) Ensamble: Aquí se unen las piezas que conforman la prenda, se realiza el terminado, el cual tiene como función el acabado de toda la prenda incluyendo el etiquetado.

d) Control de calidad: En esta etapa se revisa la calidad y la cantidad, así como las tallas, colores, y los posibles defectos que tengan las prendas.

e) Empaque; Se encarga de guardar en bolsas y/o en cajas las prendas, después de ser dobladas y acomodadas por tallas.

f) Comercialización: Después del empaque se procede a la distribución de las prendas fabricadas a los diferentes establecimientos dedicados a la venta.

También pueden existir fases intermedias que dependen del grado de productividad, del tamaño y desarrollo de las empresas.

Igualmente puede haber un avance en la profesionalización y especialización de las prendas, sin embargo, la fase nodal del proceso, la costura, el ensamble de las partes se una prenda, esencialmente es la misma, en tanto que no modifica de fondo el proceso de trabajo, las condiciones en que se ejecuta éste y la propia calificación de las trabajadoras al realizarlo.

Las limitaciones en cuanto a la producción podrían ser las siguientes:

- El proceso de fabricación se lleva a cabo siguiendo métodos tradicionales, con una deficiente utilización del equipo.
- Generalmente no existen antecedentes cuantitativos sobre costos de producción, que permitan la planificación y el control del proceso productivo.
- Tampoco se dispone de los medios necesarios para que este proceso de productivo pueda adecuarse a un modelo dado, a un cambio en composición o forma del producto.
- Se dice que es muy frecuente que el pequeño industrial se aferre a las formas tradicionales de producción, por desconocimiento de sus propias posibilidades (pero resulta difícil creerlo) y por carecer de la orientación necesaria para la introducción de cambios exigidos por la evolución industrial. Aunque en realidad, como veíamos anteriormente, le conviene mantener el atraso en el proceso de trabajo y por consiguiente en las condiciones de trabajo.
- Falta de capital.
- Mercado nacional restringido.

2.6.- Condiciones de trabajo.

El atraso tecnológico de la industria del vestido en convierte también en un atraso en las condiciones de trabajo de las obreras, pues, como ya se observaba, las ganancias de los empresarios radican en la explotación intensiva de la fuerza de trabajo.

Baste ver algunos aspectos generales de estas condiciones para comprender esta situación.

Los datos que a continuación se manejan fueron tomados de los cuestionarios que se aplicaron para los trabajos del I Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras Asalariadas¹³, organizado por distintos sectores de trabajadoras, incluidas las costureras, realizado en la Ciudad de México en 1987.

Estos cuestionarios sólo representan una pequeña muestra, de 9 fábricas; 5 de ellas en donde el sindicato "19 de Septiembre" tiene firmados contratos colectivos de trabajo y 4 restantes que se encuentran en proceso de incorporación¹⁴.

¹³ Ver anexo Núm. 1.

¹⁴ Ver anexo Núm. 2.

A pesar de ser una muestra pequeña en relación al total de empresas de la rama, refleja algunas características significativas en torno a las condiciones de trabajo de las obreras, mostrándose la situación que prevalece en la rama.

CUADRO 9. SALARIOS DE LAS COSTURERAS POR FABRICA.

NOMBRE DE LA EMPRESA	SALARIO MINIMO GENERAL	SALARIO INTERMEDIO	SALARIO MINIMO PROFESIONAL	DESTAJAJO
1- Industria Lievana S.A.			+	
2.- Vestidos Riad, S.A.	+		+	
3.- Modelos Daniela.	+	+	+	
4.- Rosy Bras, S.A. de C.V.				+
5.- Manuel Rojas.	+		+	
6.- SASER, S.A.	+		+	
7.- Comercializadora de Industrias S.A. de C.V.	+		+	
8.- Maquilas Eugenia, S.A.	+		+	
9.- Maquiladora de Churubusco, S.A.			+	

FUENTE: I Encuentro Nacional de Mujeres Asalariadas, México, 1987.

2.6.1.- Salarios.

Con respecto a los salarios, en la costura sólo se encontrarán tres niveles; el mínimo general, el mínimo profesional y otro intermedio entre estos dos.

Es frecuente encontrar, sobre todo en talleres pequeños, a costureras que no se les reconoce el mínimo profesional, pues aparecen como ayudantes de costureras, aún cuando realizan las mismas actividades. Estos salarios se fijan generalmente de manera arbitraria, sin tomar en consideración antigüedad y experiencia.

Los salarios que se presentan en el Cuadro No. 9, solo contemplan a las costureras, es decir, no se consideran los salarios de otras categorías como terminado, deshebrado, foleo, etc.

En 1987 tan sólo en 2 fábricas las trabajadoras ganan el mínimo profesional, que comparado con la situación económica que vive el país \$ 5 810.00 al día no cubre las necesidades elementales de las obreras.

En 5 fábricas, las obreras reciben el mínimo general y el profesional, y en otro caso perciben tres tipos de salario, en donde aproximadamente el 45% de las trabajadoras son consideradas como ayudantes de costureras.

Otra forma de pago es el sistema a destajo, como en el caso de Rosy Bras, S.A. de C.V., que consiste en pagarle a las trabajadoras por operación o prenda terminada, pero los precios que pagan a estas operaciones son muy bajos, teniendo que desarrollar jornadas muy intensas para poder rebasar el salario mínimo profesional.

En la industria del vestido es común encontrar talleres en donde se les paga a las obreras menos del salario mínimo general, en el caso de la empresa Manuel Rojas, antes del terremoto, las obreras recibían menos de lo estipulado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, violando lo estipulado por la ley, aún cuando es los tabuladores oficiales se contempla que a todos los trabajadores que realizan una operación especializada tienen el derecho a un salario mejor.

2.6.2.- Jornada de trabajo.

Aún cuando en los contratos colectivos de trabajo se establezca que la duración de la jornada de trabajo a la semana es de 48 horas como marca la ley, en la mayoría de los casos las obreras permanecen en la fábrica 49 a 50 horas a la semana de lunes a viernes.

En el Cuadro No. 10, vemos que la mayoría de las obreras laboran un promedio de 9.8 horas al día, haciendo un total de 49.52 horas a la semana.

CUADRO No. 10

TIEMPO DE TRABAJO POR FABRICA.

NOMBRE DE LA EMPRESA	HORARIO	HORAS AL DIA	DESCANSO POR DIA	HORAS POR SEMANA	TIEMPO TOLERANCIA POR SEMANA	DIAS POR SEMANA
INDUSTRIAS LIEVANA S.A.	7:30 a 18:00	10:30	60m.	52.30	30m. x semana	5
VESTIDOS RIAD, S.A.	8:00 a 18:00	10:00	30m.	50.00	25m. x semana	5
MODELOS DANIELA	8:00 a 17:30	9:30	45m.	47.30	50m. x semana	5
ROSY IRAS, S.A. de C.V.	7:00 a 16:30	9:30	55m.	47.50	25m. x semana	5
MANUEL ROJAS	8:30 a 18:30	10:00	40m.	50.00	20m. x semana	5
SASER, S.A.	7:00 a 17:00	10:00	60m.	50.00	50m. x semana	5
COMERCIALIZADORA DE INDUSTRIAS, S.A.	7:00 a 17:00	10:00	45m.	50.00	50m. x semana	5
MAQUILADORA EUGENIA S.A.	7:00 a 16:30	9:30	30m.	47.50	50m. x semana	5
MAQUILADORA CHURUBUS- CO, S.A.	7:00 a 17:00	10:00	30m.	50.00	50m. x semana	5
TOTAL	88.20	447.80	425m.	350m. x semana	38.8m. x semana	45
PROMEDIO	9.8	30.35m.	49.52	38.8m. x semana		5

FUENTE: I Encuentro Nacional de Mujeres Aasariadas, Mexico, 1987.

Cuentan en promedio con 30.15 minutos para tomar sus alimentos, este tiempo no es computado como tiempo efectivo de la jornada.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo III artículo 64, establece que "...cuando un trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente les será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo"¹⁵.

Sin embargo sucede que muchas trabajadoras comen el propio taller, pasillos y escaleras de la empresa, otro tanto lo hace en los alrededores apoyándose de banquetas, carros y las afortunadas en parques públicos, en un ambiente de incomodidad e insalubridad total, o salen del taller a establecimientos igualmente inadecuados, alimentándose de manera deficiente en cantidad y calidad.

Los empresarios argumentan que esa media hora de tiempo las trabajadoras no están a su disposición y por lo tanto no lo reconocen como tiempo efectivo.

Otro elemento que debemos destacar es el promedio de tiempo con que cuentan de tolerancia, de los datos obtenidos vemos que son 38.8 minutos a la semana, que representan al día 7.76 minutos, si se toma en cuenta que vivimos en la ciudad más grande del mundo, y en donde el transporte está mejor de ser eficiente, el tiempo de tolerancia con que cuentan, resulta ser deficiente, en la mayoría de las fábricas cuando rebasan el tiempo de tolerancia se les regresa, sin tomar en cuenta que vienen de lugares generalmente distantes de donde se encuentra su centro de trabajo, y que han tenido que invertir parte del salario en el traslado.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 7a. edición. México, 1986, Pág. 63.

Cuando una trabajadora llega 60 segundos después de la tolerancia ya no se les permite el acceso al taller y se les considera como falta justificada.

Como vemos la jornada de trabajo es muy extensa y para nada se compara a la alcanzada en las luchas de la clase obrera en general, en consecuencia las trabajadoras son mayormente explotadas.

2.6.3.- Prestaciones.

a) Horas extras.

De las 9 empresas solamente 3 de ellas se laboran horas extras (véase Cuadro No. 11), en el caso de Industrias Lievana no se les paga con dinero en efectivo el tiempo laborado después de la jornada, sino que es repuesto ese tiempo en caso de que las trabajadoras necesiten permisos sin goce de sueldo. Esto en realidad representa un costo menor para la empresa, puesto que sólo hace un intercambio de tiempo y no paga lo estipulado por la ley en sus artículos 66 y 67 en donde se estipula que "...las horas de trabajo extraordinario se pagarán a un ciento por ciento más el salario que corresponda a las horas de la jornada"¹⁶.

Ademas los permisos sin goce de sueldo deben ser considerados como una prestación aparte. Aún cuando es una violación por lo menos las trabajadoras tienen la opción de cambiar el tiempo, sin embargo como vemos en el caso de Comercializadora de Industrias, S.A. de C.V., no les son pagadas.

Laborar tiempo extraordinario como sabemos significa una forma más de alargar la jornada de trabajo, redundando en una mayor explotación.

¹⁶ Op. Cit., Págs. 63-64.

b) Capacitación en el trabajo.

De las 9 empresas, sólo en 2 las trabajadoras reportan recibir capacitación en el trabajo, y las dos pertenecientes al sindicato " 19 de Septiembre ", (véase Cuadro No. 11). Sin embargo dicha capacitación no se da como lo estipula el Título cuarto en su Capítulo III Bis, de la Ley Federal del Trabajo, dado que es el sindicato el que ha asumido la capacitación de sus afiliadas fuera de la jornada de trabajo. A esto se suma el hecho de que no existan las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que vigilen el cumplimiento de la ley en este aspecto y otros; como las rescisiones de contrato a obreras, bajo el argumento-las más de las veces superficial, pues se trata de gente con años de experiencia - de que no son aptas para el trabajo.

c) Implementos de trabajo¹⁷.

El trabajo de las costureras es laborioso y exige perfección, pero casi nunca se les dota de las herramientas necesarias y en buen estado.

Por implementos de trabajo se entiende, entre otras cosas, las tijeras, desarmador, aceite lubricante, tela para la limpieza de las máquinas, bobinas y pies compensados, que siendo elementos básicos para la producción, los patrones no los proporcionan.

¹⁷ Hemos considerado los implementos de trabajo como parte de las prestaciones, dado que quedan estipuladas en los contratos colectivos de trabajo, bajo el rubro de prestaciones.

En la encuesta realizada; sólo en 4 empresas, las obreras declararon que sí reciben implementos, (véase Cuadro No. 11). Sin embargo esto es parcial, pues por ejemplo en Industrias Lievana, las trabajadoras no reciben tijeras, de manera que ellas deben costear con su salario el uso de esta herramienta básica, y en otro caso, las trabajadoras tienen que comprar los pies compensados y pagar el afilado de las tijeras, ahorrándole con ello al patrón desembolso del capital constante que de por sí es muy reducido.

d) Vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

Generalmente no rebasan lo estipulado por la ley en los artículos 76 y 81, salvo cuando la organización de las trabajadoras presiona a la empresa, pero aún así el aumento es mínimo (cuadro No.11). Como en el caso de Industrias Lievana, en donde se obtuvo sólo un día más de aguinaldo. Esto seguramente repercute en forma directa en el rendimiento de la trabajadoras en la producción, al carecer de los periodos de descanso necesarios y de las compensaciones económicas en forma de salario indirecto.

e) Prima de antigüedad.

Uno de los problemas que tienen que enfrentar las trabajadoras, es el hecho de que con frecuencia cambien los patrones de razón social, sin notificar al personal previamente de estos cambios. Esta situación las deja legalmente desprotegidas, ya que al cambiar de nombre la empresa, sin transferir a las trabajadoras a la nueva, pierden la antigüedad y las prestaciones, si no hacen oportunamente los trámites legales necesarios, o no queda claramente especificada la sustitución patronal.

Si los patrones no reconocen la antigüedad, mucho menos promueve primas por este concepto.

f) Prima de producción y puntualidad.

En cuanto a prima de producción ninguna de las fábricas recibe incentivo. En Rosy Bras, S.A. de C.V., es la única de las nueve fábricas encuestadas que cuantan con prima de asistencia y puntualidad, reciben la cantidad de \$1 500.00 al mes respectivamente. En el caso de Maquilas Churubusco se da un día de salario como prima de antigüedad al año, en las 7 restantes no reciben bonificación por este concepto.

A diferencia de otras ramas industriales en donde se eleva la producción a través de insentivos, en la costura esta se basa en la fuerte intensidad de los ritmos de producción y las prolongadas jornadas de trabajo, sin recibir compensación alguna.

g) Reparto de utilidades.

De las 9 fábricas, la encuesta reporta que sólo 3 no reciben esta prestación, sin embargo a las 6 restantes les pagan de \$ 4 000.00 a \$ 12 000.00 al año (véase Cuadro No. 11), cantidad que resulta ridícula frente a las ganancias en un año de trabajo.

Es común que los patrones argumenten que "este año no hubo ganancias" y que " terminamos en números rojos ", cuando vemos que "...la industria del vestido en México, es capaz de vender en tres meses unos 26 mil millones de pesos, fundada en la sobreexplotación de alrededor de 700 mil mujeres y que han tenido un desarrollo sostenido en los últimos 20 años "¹⁸, cuando en alguna fábrica sí se les otorga esta prestación, la cantidad es irrisoria.

¹⁸ Sara Lovera, Op. Cit., Pág. 15.

h) Caja de ahorros.

El hábito de ahorrar no es precisamente una posibilidad real de la clase trabajadora, es por ello que solamente encontramos un caso en donde sí existe caja de ahorros, (véase Cuadro No. 11). Sí decimos que el salario directo no alcanza para cubrir las necesidades más elementales (casa, alimentación, vivienda y vestido) e incluso es común que las trabajadoras vivan del endeudamiento cotidiano (con la tienda, vecina, patrón, etc. como se puede esperar que puedan ahorrar).

i) Despensa.

Una de las prestaciones que han ido luchando por incorporar en los contratos colectivos de trabajo, es la ayuda para la despensa, en la medida de que es una forma de compensar el salario, sin embargo en la mayoría de las empresas encuestadas no se cuenta con esta prestación, sólo en 2 declararon recibir esta ayuda en dinero, la cual es insuficiente por la anarquía en los precios de los productos básicos (véase Cuadro No. 11).

j) Permisos con goce y sin goce de sueldo.

En el caso de los permisos con goce de sueldo se dan casi siempre para atender asuntos sindicales, 5 empresas cuentan con esta prestación y en las 4 restantes, no. En relación a los permisos sin goce de sueldo, en la totalidad de las empresas cuentan con la prestación, debido a que son generalmente solicitados para la revisión médica o asuntos de carácter personal (véase Cuadro No.11). El otorgamiento de esta prestación no afecta a los empresarios porque el tiempo requerido por las trabajadoras les es descontado de su salario, o se les cobra con horas extras.

k) Ingreso al I.M.S.S.

En 8 de las fábricas reciben este servicio, aunque cabe aclarar que es común que a las trabajadoras se les dé de baja sin notificación previa, con el objeto de reducir las cotizaciones al I.M.S.S. (véase Cuadro No. 11). Las trabajadoras se dan cuenta de esta situación cuando por necesidad tienen que acudir al médico y les es negado el servicio.

En el caso de la empresa Manuel Rojas, sólo el 50% del personal cuenta con este servicio, el otro 50% tiene que ser atendida en consultorios particulares y la empresa tarda hasta 2 meses en pagar el importe de la consulta.

l) Otras prestaciones.

Ocho empresas no tienen ninguna prestación por parte de otras instituciones, únicamente Industrias Llevana, cuenta con FONACOT (véase Cuadro No. 11), a pesar de que este servicio es extensivo para todos los trabajadores.

m) Licencia de maternidad y lactancia.

En el caso de que las trabajadoras esten embarazadas, es común que no se les tenga ninguna consideración en cuanto a la disminución de cargas de trabajo y horas laborables, únicamente cuentan con el respeto de la licencia de maternidad como se establece en la ley, en el artículo 170. Esto se agrava en la medida que sólo encontramos 2 casos en los que se cuenta con licencia de lactancia, y aunque este contemplado en la ley, los patrones no las respetan (véase Cuadro No. 11).

Los resultados que se presentan son apenas una aproximación a las condiciones de trabajo que imperan en la rama. Otros estudios al respecto señalan que "...en las empresas de la confección todos los aspectos de las condiciones de trabajo son desventajosas para las trabajadoras. Los empresarios han montado un sistema de explotación exhaustivo, que llega a las minucias más increíbles para exprimir el trabajo y menoscabar los derechos establecidos"¹⁹.

¹⁹ Taller de Investigación Obrera, Op. Cit. Pág. 14.

Como vemos no han ocurrido cambios importantes, puesto que los salarios, la jornada de trabajo y las prestaciones continúan siendo las mismas. Los hallazgos en este sentido no han variado mucho con respecto a los inicios del desarrollo de la industria.

2.7.- Participación de la mujer en la industria del vestido.

Entre los siglos XVI y XVIII el capitalismo se empieza a conformar con la concentración de capital tanto del comercio como de la manufactura, ésta vino a reemplazar el trabajo a domicilio, que se considera como una forma transitoria entre la artesanía y el trabajo asalariado. Con esta nueva forma de producción ya no se laboraba y vendía directamente, "...la manufactura procedente de la industria a domicilio era en realidad nada más que la reunión bajo el mismo techo de los obreros a domicilio, dispersos hasta entonces. Así resulta más fácil abastecer al obrero en materia primas y también más comodo reunir los productos acabados y manufacturados. Más tarde el capitalista descubrirá que le es posible aumentar la productividad por una división del trabajo más racional"²⁰.

Con la introducción de las máquinas, las manufacturas fueron tomando la forma de fábricas, y las necesidades de producción eran cada día mayores, por lo que se fue haciendo necesario también ampliar el ejército de obreros con mujeres y niños, que además de representar para el capitalista más cantidad de brazos dispuestos a sacar producción, y con una mano de obra más barata, más eficiente y sobre todo más sometida. Con estas características la mano de obra femenina fue abriéndose paso en los centros de trabajo.

²⁰ Alejandra Kollontai. " Mujer, Historia y Sociedad ". Fontarama, España. 7a. ed., 1982. Pág. 129.

Pero a pesar de que la introducción de la máquina representaba mayor productividad, la situación de los trabajadores no mejoró, por el contrario la explotación del capital era aún mayor.

Al ingresar al trabajo productivo en la manufactura y después en la fábrica, las ramas industriales en donde fundamentalmente se ocupa personal femenino son: en la textil, del vestido y en la alimenticia. Desde el siglo XIX, como dice Krúpskaia "...la mano de obra femenina se emplea en gran escala en muchas empresas, sobre todo en las hiladurías y tejedurías de algodón, en la producción de tejidos de lana y seda, etc..."²¹.

En la época moderna cuando la mujer se incorpora a la producción, dentro del mercado de la fuerza de trabajo, su posición es desventajosa, pues se enfrenta a la discriminación salarial, obteniendo un salario inferior al hombre que realiza las mismas actividades; se enfrenta también a la segregación ocupacional, que las ubica en las ramas industriales menos remuneradas y en trabajos menos especializados, realizando actividades monótonas y con pocas posibilidades de ascensos.

El trabajo femenino en la industria del vestido ha sido de primer orden, este se demuestra en la encuesta antes mencionada, en ella encontramos que la cantidad de hombres que laboran en estas empresas es mínima, representando el 11.1% del total, mientras las mujeres cuentan con el 88.9%, como se demuestra en el Cuadro No. 12.

²¹ Krupskaja Nadiezhda K., " La mujer Obrera ", EPU, Uruguay, 1970. Pág. 22.

La mayoría de estas mujeres son casadas o madres solteras, que tienen que someterse al salir del trabajo a una doble jornada en el hogar, en la que no reciben salario, ni estímulo alguno, y esto les impide disponer de tiempo para realizar otras actividades, además "...la incapacidad de establecer un valor de mercado para el trabajo de las mujeres en la reproducción de la fuerza de trabajo, significa que su contribución a la producción se subvalora considerablemente"²².

²² June Nash, Algunos aspectos de la integración de la mujer al proceso de desarrollo: Un punto de vista, en " Estudios sobre la mujer . El empleo y la mujer ", INEGI, México, 1981, Pág. 138.

CUADRO NO. 12 NUMERO DE TRABAJADORAS POR EMPRESA Y PORCENTAJE POR SEXO.

NOMBRE DE LA EMPRESA	TOTAL DE TRAB.	HOMBRES	%	MUJERES	%
INDUSTRIAS LIEVANA S.A.	40	4	10	36	90
VESTIDOS RIAD S.A.	26	3	11.54	23	88.46
MODELOS DANIELA	82	2	2.44	80	97.56
ROSY BRAS, S.A. de C.V.	143	3	2.10	140	97.56
MANUEL ROJAS	31	1	3.23	30	96.77
SASER, S.A.	117	17	14.53	100	85.47
COMERCIALIZADORA DE INDUSTRIAS, S.A. de C.V.	86	22	25.59	64	74.41
MAQUILADORA EUGENIA, S.A.	90	15	16.67	75	83.33
MAQUILADORA DE CHURBUSCO	116	16	13.80	100	86.20
T O T A L	731	83		548	

FUENTE: I Encuentro Nacional de Mujeres Asalariadas, México, 1987.

CAPITULO II

PROCESO DE SINDICALIZACION EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO.

- 2.1.- ANTECEDENTES.
- 2.2.- LA SINDICALIZACION EN MEXICO.
- 2.3.- LA SINDICALIZACION EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO.

2.1.- ANTECEDENTES.

El origen de los sindicatos de trabajadores surge en Europa, ya que en este continente surge la Revolución Industrial y con ella la formación de la clase obrera, a fines del siglo XVIII. Su aparición obedece a la necesidad que tienen los trabajadores de plantear sus necesidades económicas y sociales a la naciente burguesía, la que ve un riesgo no sólo en la calidad misma de las peticiones, sino en cuanto a que han sido capaces de organizarse y de esta manera atentar contra sus intereses.

Al principio la burguesía utilizó la represión para intimidar al naciente sindicalismo, sin embargo al ver que a pesar de las agresiones se seguía consolidando y que su método no era eficaz, modificó su táctica, corrompiendo a ciertas capas de trabajadores y formó una aristocracia obrera, que se convierte en un vínculo para influir sobre el conjunto del movimiento obrero.

A partir del siglo XIX, se multiplican en Europa y en sus luchas no se plantean solamente reivindicaciones económicas y sociales, sino que se dedican también a cuestionar la estructura de la sociedad capitalista.

En México las primeras organizaciones de trabajadores fueron las mutualidades, en 1850. Que tiene como antecedente al Colegio Artístico Mexicano y a la Junta de Fomento de Artesanos formados por pequeños propietarios y artistas constituido en 1843 y las Juntas Menores integrada por artesanos no dueños de talleres en 1844²³.

²³ Arteaga Carlos, " Movimiento Obrero y Trabajo Social en México ", Tesis, ENTS, UNAM, 1976.

Como su nombre lo indica eran grupos de ayuda mutua entre obreros de la misma profesión u oficio, y al inicio de la misma colonia o barrio, posteriormente se fueron haciendo más heterogéneas en su tamaño y composición. Funcionaban como apoyo a sus miembros en casos de adversidades, formando cajas de ahorro con las cuotas de sus agremiados, nombran en asamblea a la mesa directiva, quienes se encargan de administrar el dinero, esta forma de organización era muy simple. a mesa directiva estaba constituida por el Presidente, el Vicepresidente, el Tesorero, el Secretario y por Comisiones Específicas, como de hacienda, enfermería y vigilancia.

De estas agrupaciones surgieron algunas cooperativas de consumo o servicios, pero fueron muy pocas y pequeñas.

Sin embargo con la formación de más sociedades mutualistas se va ampliando la organización misma y a finales de 1871 van perdiendo fuerza.

Durante este periodo -1857-1871-, quedan marcadas entre otras cosas: a) la aparición de la primera sociedad mutualista; b) el influjo de la constitución de 1857, que garantiza la libertad del trabajo y el derecho a la asociación; c) la conformación de pequeños grupos de estudio y difusión de la situación de los artesanos, obreros y jornaleros.

En 1865 destacaron las huelgas de las fábricas textiles de San Idelfonso y La Colmena que al ser reprimidas se funda la Sociedad Artística-Industrial, que se plantea como objetivo fomentar la organización obrera, con los trabajadores de las fábricas La Montañesa, Contreras, La Abeja y Tizapan, formando la Unión Mutua de Tejedores del Distrito de Tlalpan.

En 1867 como resultado de las huelgas antes mencionadas se elaboraron en Convenio Libre de Contreras en el que se planteaba como aspectos centrales la jornada máxima de 12 horas para las mujeres y la eliminación de las tiendas de raya.

En 1868 se da una reorganización de las fábricas San Ildelfonso y La Colmena y se constituyen la Unión de Tejedores de Miraflores, la Asociación Socialista de Tipógrafos Mexicanos y la Unión Mutua de Canteros²⁴.

En 1872 se formó el Gran Círculo de Obreros Libres, de carácter político; esta coalición lucha por la superación de los trabajadores, la instrucción política, la libertad de elecciones, el nombramiento de procuradores generales de obreros, la fijación y variación del tipo de jornal, entre otras metas. Formularon el Reglamento General para regir el orden del trabajo en las fábricas unidas del Valle de México. En 1876 se realiza el Primer Congreso Obrero y en 1880 el Segundo Congreso Obrero ".

Posteriormente con la dictadura de Porfirio Díaz, se va desarrollando el capitalismo que da como resultado un proletariado industrial en ascenso, aunque con la característica de ser heterogéneo e ideológicamente indefinido.

El incipiente movimiento obrero nace con una marcada tendencia anarquista, que tiene como base, la acción directa, el abstencionismo político y la organización sindical.

²⁴ Op. Cit.

En 1900 se constituye la Liga Obrera, formada por trabajadores de diferentes oficios. En 1905 aparece el Partido Liberal Mexicano y con este el manifiesto elaborado por Manuel Avila y los hermanos Flores Magón, ambos documentos dirigidos a la clase trabajadora del país.

Con las huelgas de los torcedores de tabaco en 1905, Cananea en 1906 y Río Blanco en 1907, sirven como antecedente a la formación de la Gran Unión de Obreros Libres, constituida por obreros de las fábricas textiles de Puebla y Veracruz.

Para 1911 se conforman la Confederación Nacional de Obreros de Artes Gráficas, el Comité Organizativo de la Confederación Nacional de Trabajadores y para 1912 la Unión Minera Mexicana, la Confederación del Alijadores de la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana y la Casa del Obrero Mundial, esta última con el fin de crear un órgano orientador de las demandas de los trabajadores, así como para promover la sindicalización y la lucha por la formación de una verdadera escuela, que otorgará un programa de ideas y métodos perfectamente definidos y sistemáticos. La Casa del Obrero Mundial juega un papel importante en la formación de sindicatos y en la unificación del incipiente movimiento obrero.

El presidente en turno Francisco I. Madero bloquea sistemáticamente las acciones de la Casa del Obrero Mundial, hasta que clausura la Escuela Nacional, formada para la capacitación a los obreros, tendiente a la formación de una conciencia de clase.

Con el golpe de estado de Victoriano Huerta, la Casa sufre el mismo trato que con la dictadura de Díaz y es clausurada en 1914, eza a tener funales de este mismo año, se reabre y emp participación directa en la lucha política con los constitucionalistas encabezada por Obregón, quien empieza a ceder locales y dinero, con el interés de utilizar la movilización de los sectores populares, y al mismo tiempo desmovilizarlos y retomar para el Estado la lucha de los trabajadores.

Obregón al tener que ceder frente a los trabajadores y los campesinos, dicta una serie de decretos, entre otros: " la igualdad para todos los mexicanos ", la fijación de salarios mínimos para Michoacán, Queretaro, Hidalgo y Veracruz.

Con estos avances avances la Casa del Obrero Mundial sufre una contradicción interna decisiva en el futuro de la organización, mientras algunos dirigentes apoyaban las propuestas de Obregón de participar en la lucha armada, otros planteaban que habría que mantenerse en la autonomía frente al Estado, pero finalmente en febrero de 1915 se forman seis batallones rojos, que son enviados a combatir contra Villa y Zapata, generando una división entre campesinos y obreros.

Después de haber sido utilizados los trabajadores en la lucha armada, fueron licenciados en el mismo año y a partir de esto perseguidos y encarcelados, sobre todo los dirigentes sindicales, posteriormente fue cerrada definitivamente la Casa del Obrero Mundial.

El 1° de mayo de 1913 en memoria a la jornada de Chicago, se organiza la primera manifestación del día del trabajo, el proletariado entrega a la Cámara de Diputados un pliego petitorio donde solicitaban:

- a) Las 8 horas de trabajo obligatorio.
- b) Una ley que reglamente las indemnizaciones por accidente de trabajo.
- c) Que se considere la personalidad obrera del trabajador.

En 1919 se aprueba la Constitución y en ella los lineamientos del movimiento sindical a través del artículo 123, y al año siguiente se formó la Confederación Regional Obrera Mexicana, que tiene una estrecha vinculación con el estado, ésta se plantea como objeto principal el control de las masas trabajadoras. Se constituye con los sectores más importantes de trabajadores del país, como son los electricistas, textiles, artes gráficas, mineros, fundidores de hierro y acero, ferrocarrileros, metalúrgicos, obreros de la construcción, etc.

En 1919 se realiza el Primer Congreso Nacional Socialista.

Durante la primera década la CROM se caracteriza por tener un flujo y reflujo de las organizaciones, por mantener el control de las demandas de los trabajadores. En los primeros años de la década de los 20's, se organizan otras centrales que ponen en entredicho la supremacía de la CROM y cuestionan su alianza con el Estado, las más importantes fueron: la Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT) y la Confederación General de Trabajadores (CGT). En 1919 se forma la Confederación Sindical Unitaria (CSU).

A partir de 1928 la CROM empieza a sufrir el proceso de desintegración inevitable, en 1930 se promulga la Ley del Trabajo y se mantiene un debate entre las organizaciones sindicales y las autoridades del trabajo, quedando terminada en 1931 la Ley Federal del Trabajo que rige hasta nuestros días, y que señala los lineamientos en relación al movimiento obrero, generando una dispersión del movimiento hasta 1933 en que se constituye la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOC), y en 1935-1936 en el período del presidente Cardenas se forma el Comité Nacional de Defensa Proletaria (CNDP), en 1936 se constituye la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Nace a través del Congreso Nacional de Unificación Proletaria, incorporándose sectores importantes como los mineros, ferrocarrileros, electricistas, artes gráficas y tranvías, quedando al margen la CROM y la CGT.

En sus orígenes la CTM se plantea posiciones radicales en contra del imperialismo a través de su Secretario General Lombardo Toledano.

En el momento de su constitución contaba con 200 000 miembros, para 1937 aumentaron a 480 000, para 1939 asciende el número a 949 000 miembros y llega en 1940 a más de un millón de sindicatos²⁵.

²⁵ López Aparicio, El Movimiento Obrero en México, Edit. JUS, México, 1958, Pág. 224.

Estos podríamos decir que son los inicios del corporativismo en el país. Para 1941 se da el cambio de dirección de la CTM, quedando como dirigente nacional Fidel Velazquez, con quien empieza a modificarse la posición radical que hasta entonces se había mantenido, por una subordinación al Estado que continua hasta nuestro días.

Cambiando el lema que tenían " por una sociedad sin clases " por el de " la emancipación económica de México ". convirtiéndose en una organización de control de la clase trabajadora, que tiene como política prioritaria contener las demandas de los trabajadores, manteniendo un salario cada día más precario.

Para 1952 el Estado fomenta la constitución de una nueva central que aglutina a aquellos sindicatos que la CTM no cooptara, y que le permitiera el control de mayor número de trabajadores, constituyendo la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), que desde sus inicios se afilia al PRI. Con esta nueva central y la CTM que continuaba siendo la más importante, se va marginando a los trabajadores que tenían una tendencia izquierdista.

En 1959 se realiza la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado y de sus acuerdos surge en 1966 el Congreso del Trabajo (CT), organización que funciona a todas las confederaciones²⁶, así como a los sindicatos de industria.

Esta organización promovida por el estado le permite mantener una relación estrecha con el movimiento obrero organizado y promover con su nuevo interlocutor las políticas económicas del país.

²⁶ ver anexo Núm. 3.

2.2.- LA SINDICALIZACION EN MEXICO.

El sindicato según lo define la Ley Federal del Trabajo en el artículo 356 "... es la asociación de trabajadores y patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses "27.

Estos se dividen de la siguiente manera:

1.- Gremiales; los formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad, independientemente de la empresa a la que pertenezcan, por ejemplo los mecánicos, carpinteros, estibadores, etc. Este tipo de organización agrupa a trabajadores con una misma especialización y generalmente son pequeños. Podemos decir que en este tipo de sindicatos se desarrolla una conciencia gremialista y hasta cierto punto elitista, limitando la cohesión y la integración con el resto del proletariado.

2.- De empresa; los que estan constituidos por trabajadores de una sola empresa. Esta forma supera a la gremial, ya que aglutina a un grupo de obreros con distintas especialidades, que gestionan sus condiciones de trabajo con el mismo patrón, permitiéndoles desarrollar más facilmente una conciencia de unidad.

3.- Industriales; son aquellos que estan constituidos por trabajadores de dos o más empresas de la misma rama industrial. Representando un avance para la clase trabajadora porque van creando las condiciones más favorables para obtener mejoras.

27 Ley Federal del Trabajo, Op. Cit. Pág. 209.

4.- Nacionales de industria; son aquellos formados por trabajadores de una o varias empresas de la misma rama industrial en dos o más entidades Federativas. De esta forma de organización permite que a nivel social se atiendan las demandas de los trabajadores, con mayores posibilidades de gestión, por ser los que mayor número de obreros pueden concentrar y sobre todo por la influencia que pueden tener en distintos puntos del país.

A su vez los sindicatos pueden unirse y formar federaciones; que consisten en el agrupamiento de sindicatos pertenecientes a la misma región geográfica o a la misma rama industrial, que se unifican en un nivel superior pero que conservan su integridad organizativa.

En México las federaciones más importantes son:

- + FSTSE: Federación de Sindicatos al Servicio del Estado.
- + FTDF: Federación del Distrito Federal.
- + FAO: Federación de Agrupaciones Obreras.
- + FNRT-OI: Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias..
- + FROT: Federación Regional de Obreros Textiles.
- + FNUTEP: Federación Nacional de Uniones Teatrales y Espectáculos Públicos.
- + FNC: Federación Nacional de Cañeros²⁸.

Otra forma más compleja aún que las federaciones son las confederaciones, que se constituyen con la unión de federaciones.

²⁸ Leal Juan Felipe, et. al. "Organización y Sindicalismo", El Obrero Mexicano, Siglo XXI, México, 1985.

Las más importantes en México son:

- + CTM: Confederación de Trabajadores de México.
- + CROC: Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.
- + CRT: Confederación Revolucionaria de Trabajadores.
- + COR: Confederación Obrera Revolucionaria.
- + CROM: Confederación Obrera Mexicana
- + CGT: Confederación General de Trabajadores²⁹.

Esta forma organizativa, como decíamos anteriormente, es más compleja, si tomamos en cuenta que al interior de los sindicatos existen diferentes formas de concebir la organización y gestión, así como los métodos de lucha por mejoras reivindicativas y sindicales.

Por otro lado, los organismos gubernamentales que se encargan de atender las cuestiones relativas con el sector obrero son:

En el Distrito Federal; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales.

En las Entidades Federativas son, las Direcciones de Trabajo y Previsión Social y del Gobierno, y las respectivas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

²⁹ Op. Cit.

Por el caso que nos ocupa en este trabajo, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura, Confección, Vestido, Similares y Conexos " 19 de Septiembre ", lo ubicariamos en el grupo de sindicatos nacionales de industria, esto les permite tener afiliados y contratos colectivos de trabajo firmados con empresas que se dediquen a la elaboración de prendas de vestir, a la maquila o a todas aquellas que se vinculen con ésta, independientemente de la Entidad Federativa.

Los sindicatos nacionales de industria son producto de la lucha social de los trabajadores; son mecanismos de articulación de los asalariados por rama de actividad, son medios organizativos para cohesionar a conjuntos fundamentales de la clase trabajadora, y al mismo tiempo para establecer contactos con otras clases y el Estado. Por otro lado los sindicatos nacionales, constituyen un medio de educación sindical, social y política para los trabajadores, por eso se dice, que las luchas por rama de actividad son la mejor escuela política y sindical.

Estos sindicatos están ubicados en los principales sectores económicos: en el extractivo, en el manufacturero, en los servicios y algunos en el sector agrario.

Para que un sindicato de esta índole funcione y cumpla con los objetivos y tareas, debe tener firmados contratos colectivos de trabajo, estos jurídicamente se promueven a través de emplazamientos a huelga, en el caso de aquellas empresas en donde no exista otro sindicato, o bien, a través de la demanda de titularidad, en los casos donde exista otro sindicato como administrador.

Como decíamos anteriormente esta forma de organización sindical, es la más importante en el sindicalismo mexicano, por las siguientes razones:

1.- Aglutina a los trabajadores de las ramas estratégicas de la economía, así como a los servicios fundamentales del país, por ejemplo; los petroleros, electricistas, metalurgia, telefonistas, etc. Por ser empresas de esta naturaleza, cuando se genera un movimiento de huelga, las implicaciones a las que lleva son de carácter social.

2.- La capacidad que pueden tener para presionar a la patronal por mejores prestaciones, es mayor por la capacidad de movilización que pueden tener en diferentes puntos de la República Mexicana.

3.- Las luchas de los sindicatos nacionales de industria, pueden influir en la situación de la clase obrera en general.

2.3.- LA SINDICALIZACION EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO.

Otra característica importante en la industria del vestido, es el hecho de que los patrones tengan firmados contratos colectivos de trabajo, con sindicatos blancos, es decir; con sindicatos que protegen los intereses de los patrones. Estos contratos colectivos de trabajo se les conoce como de "protección", que como el nombre lo indica, son sindicatos que lejos de pactar en los contratos colectivos mejores condiciones de vida y de trabajo para sus agremiados, acuerda con los patrones las prestaciones mínimas y en algunos casos hasta estas son trampeadas. Funcionan vendiendo protección a los patrones en el caso de algún conflicto con sus trabajadoras, o cuando otro sindicato pretende pelear la titularidad del contrato colectivo.

Cuando las trabajadoras deciden organizarse para defender sus derechos o pelear alguna violación, es cuando se enteran que desde hace años " pertenecen " a un sindicato, obviamente no conocen a los representantes sindicales, ni el contrato colectivo. Sin embargo en el momento del conflicto, son ellos los primeros en presionar a las trabajadoras para que se desistan de sus demandas.

Para los patronos y para los sindicatos blancos, funciona muy bien el hecho de que las trabajadoras ignoren que estan sindicalizadas, porque prevalece un ambiente de desunión y desmovilización, que haga que lkos problemas de las trabajadoras se asimilen como individuales, y así les sea más fácil controlar los descontentos.

Al desconocer el contrato colectivo de trabajo, existe un margen mucho mayor de violación de las prestaciones. Los patronos para evitar que las trabajadoras se enteren de que pertenecen a un sindicato, pagan a los líderes sindicales una cantidad mensual a cambio de las cuotas sindicales.

Estos contratos de protección significan para las trabajadoras un sometimiento a condiciones de trabajo por debajo de la ley, salarios por debajo de los mínimos profesionales y control sindical al servicio de la empresa. Desde luego, estos contratos significan para los líderes, grandes ganancias y poder.

Pertenecen en su mayoría a centrales oficiales, como la CTM, CROC, COM, FOR, etc, y los que no pertenecen a estas centrales, son organizados directamente por los patronos o abogados patronales.

Los sindicatos blancos cuentan con el apoyo de las autoridades del trabajo, ya que son ellas las que expiden los registros, las que agilizan o retrasan los trámites, las que en el momento de un movimiento sindical o demanda individual, ayudan directa o indirectamente a los patrones o líderes sindicales.

Los contratos de protección en ocasiones no contienen los requisitos que la Ley Federal del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje exigen, como las cláusulas referentes a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, a las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, y en algunos casos niquiera el tabulador de salarios. Es común encontrar el los juicios de titularidad el hecho de que fuerón depositados a destiempo.

La pregunta obligada es: ¿ como los registrarón ?. El mismo Secretario del Trabajo , Lic. Arsenio Farrel Cubillas declaró " ...que el problema de las costureras se encontraba en medio de una 'colución mounstrosa' entre los líderes sindicales, las autoridades del trabajo y los patrones "³⁰.

Si entendemos que los sindicatos deben defender a sus agremiados y que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 366 dice, que serán causas de nulidad del registro sindical, el no cumplir con la finalidad con la que fue constituido, la autoridad del trabajo debería solicitar la nulidad del registro, cuando este traiciona a sus agremiados vendiendo el contrato colectivo a la patronal.

³⁰ Lovera Sara, " Cronología del sindicato .19 de Septiembre. ", Perfil de la Jornada, La Jornada, 7 Nov., 1985, México, Pág. 16.

A manera de ejemplo tenemos el contrato colectivo de trabajo que las trabajadoras de la empresa " Manuel Rojas ", tenían antes de emplazar a huelga por firma de contrato colectivo, con el sindicato " 19 de Septiembre ". Este contrato lo tenía pactado la empresa con el Sindicato Unico de Obreros y Obreras de la Industria de la Confección de L D.F., el cual fue escondido a las trabajadoras durante 11 años.

Este contrato esta constituido por 19 cláusulas que supuestamente debían regir las obligaciones y derechos de las trabajadoras³¹.

³¹ Ver anexo Núm. 4.

Desglosándolo podríamos decir los siguiente:

En la cláusula primera aunque se señala claramente al propietario del taller, no trasciende a prever algunos problemas básicos como cambio de domicilio, cambio de razón social, sustitución patronal, etc., que son problemas comunes en los talleres maquiladores. Tampoco se obliga al patrón a notificar al sindicato previamente de cualquiera de estos cambios.

En la cláusula segunda, contiene la denominación del patrón y del sindicato, que en lugar de aparecer como una cláusula integrante del contrato, debería aparecer en la cabeza del mismo y dar margen para incluir otras cláusulas.

En la cláusula tercera, en donde se reconoce al sindicato poco profesional del interés de las trabajadoras, no se le concede la autoridad máxima para la contratación exclusiva, logro que debe ser básico para cualquier sindicato, ya que esta permite hacer crecer la organización y mantener frente a la empresa una posición de fuerza. Tampoco se contempla la gestión por parte de las trabajadoras y el tiempo que debe destinarse para esta gestión, aspecto fundamental en el cumplimiento de prestaciones.

La cláusula cuarta, contiene solamente la formalidad del tiempo de duración del contrato.

La cláusula quinta y sexta, deberían ser una sola, ya que ambas especifican las limitaciones de este contrato para el personal de confianza.

En la cláusula séptima, se hace un listado de los días que la ley estipula como descanso obligatorio, pero no se concluye ni uno sólo más, que haya negociado el sindicato en beneficio de las trabajadoras, ni siquiera el 10 de mayo por ser la mayoría mujeres y madres.

En la octava, si checamos el punto 1.3.2. de este trabajo, vemos que las trabajadoras de la empresa " Manuel Rojas ", nunca han trabajado el día sabado y esta cláusula es contradictoria con la realidad, debido a que sólo se estipula como día de descanso el domingo.

En la novena, no se otorga ni un día más de vacaciones de lo que la ley plantea, ni se aumenta la prima vacacional, y si hacemos referencia al primer capítulo, también vemos que no se otorgan como esta cláusula lo plantea, ya que se dan periodos iguales de vacaciones a todas las trabajadoras y no toma en cuenta la antigüedad de cada una.

En la cláusula décima, sólo se da de aguinaldo los 15 días que plantea la ley.

La décima primera, referente al reparto de utilidades, sólo aparece como formalidad, ya que las obreras de esta empresa reportarán en la encuesta mencionada en el capítulo primero, que nunca han recibido esta prestación.

La décima segunda, se estipula que el tiempo de tomar alimentos deberá ser de una hora, prestación importante para este sector, sin embargo en la práctica el patrón sólo permite 30 minutos.

La décima tercera, debería estar contenida en la cláusula novena, relacionada a las vacaciones.

En la décima cuarta, solamente contiene que el timpo de pago deberá efectuarse con una hora de anticipación a la terminación de la jornada de trabajo.

La décima quinta, referente a la capacitación y adiestramiento, no opera en la práctica Ya que nunca han recibido un curso de capacitación individual o en grupos, que les permita un aumento de salario.

En la décima sexta, se otorga por parte de la empresa una cantidad para el sindicato.

En la décima séptima, se obliga a la empresa hacer las deducciones de los salarios de las trabajadoras, por concepto de cuotas sindicales, quedando ambigua en la cantidad que debe descontarse.

En la décima octava, se incluye el tabulador de salarios que contiene solamente dos categorías, las de trabajadoras competentes, sin especificar que se entiende por esto, y quienes son las personas capacitadas para clasificar al personal y la segunda categoría que contiene a las trabajadoras no especializadas, en la que se ubicaría a las revisadoras, deshebradoras, foleadoras y separadoras. Generalmente los tabuladores forman parte anexa de los contratos precisamente para evitar que se preste a confusión.

Y finalmente en la décima novena, solamente se hace referencia al cumplimiento de ambas partes en este contrato, cláusula que también debería estar integrada en la primera.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

Resumiendo, este contrato no contiene ninguna cláusula que verdaderamente represente para las trabajadoras un beneficio concreto y que supere lo que la ley ya tiene estipulado como mínimo para los obreros.

Pero finalmente el problema mayor no consiste en que si inicie la firma de un contrato colectivo con las prestaciones mínimas, sino que se utilice como instrumento de protección a la patronal.

Como este ejemplo podríamos señalar un sin número de contratos que son una copia de la Ley Federal del Trabajo, y que permanecen ocultos, hasta que la organización de las trabajadoras los saca a la luz.

CAPITULO III
SINDICATO NACIONAL DE COSTURERAS
" 19 de Septiembre "

- 3.1. ANTECEDENTES
- 3.2. FORMACION DEL SINDICATO " 19 DE SEPTIEMBRE "
- 3.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAMIENTO
- 3.4. SECCIONES SINDICALES
- 3.5. PLATAFORMA DE LUCHA

CAPITULO III
SINDICATO NACIONAL DE COSTURERAS
" 19 de Septiembre "

- 3.1. ANTECEDENTES
- 3.2. FORMACION DEL SINDICATO " 19 DE SEPTIEMBRE "
- 3.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAMIENTO
- 3.4. SECCIONES SINDICALES
- 3.5. PLATAFORMA DE LUCHA

3.1. ANTECEDENTES

A partir de septiembre de 1985, cuando fueron evidentes las malas condiciones en las que laboraban miles de costureras, hubo un amplio apoyo de la opinión pública al movimiento que las costureras estaban gestando. Sin embargo la lucha de las obreras de la confección no nace con el sismo, si bien es cierto la constitución del " 19 de Septiembre " ha sido el acontecimiento más importante para las obreras de este sector, por representar una alternativa frente al sindicalismo oficial y los empresarios, no ha sido el único movimiento que se ha impulsado en el sector por mejores condiciones de vida y de trabajo, y por respeto a la libertad sindical.

Las costureras han hecho esfuerzos individuales y colectivos por mejorar sus condiciones de vida, luchando directamente contra el patrón o la supervisora, o uniéndose con sus compañeras para formar sindicatos, pero estas luchas no lograron contar con el apoyo social que les permitiera consolidar sus movimientos y cumplir con sus objetivos.

El Taller de Investigación Obrera realizó un estudio en 1985 de las luchas que las costureras realizaron de 1980 a 1985. En este estudio se registrarán 46 conflictos, de los cuales 27 fueron en el D.F., y los 19 restantes en los Estados de Morelos, Tlaxcala, Zacatecas, Baja California, Jalisco, Nuevo Leon, Durango, Chihuahua y el Estado de México.

En el D.F., se dieron en las siguientes empresas³².

- 1.- Confecciones Yovani.
- 2.- Maquilas del Centro.
- 3.- Confeccionadora S.A.
- 4.- Industrias Kindy.
- 5.- Yale, S.A.
- 6.- Cooperativa Obrera y del Vestido y Equipo (COVE).
- 7.- Taller de costura (sin razón social)
- 8.- Pic, S.A.
- 9.- Originales Minelli.
- 10.- Blue Jeans, S.A.
- 11.- Confecciones Infantiles.
- 12.- Levi-Strauss.
- 13.- Productos Seguridad.
- 14.- Taller maquilador (sin razón social).
- 15.- Confec., S.A.
- 16.- Chamarras y Gabardinas Continentales.
- 17.- El Globo.
- 18.- Finofil.
- 19.- Diseños Asociados.
- 20.- Fábricas de Colchas Chenille.
- 21.- Taller Maquilador (sin razón social).
- 22.- Castrapol.
- 23.- Capullito, S.A.
- 24.- Taller de Confección (sin razón social).
- 25.- Colchas de México, S.A.
- 26.- Dici de México.
- 27.- Kathy Rose.

³² Ver anexos 5 y 6, que contienen los testimonios de las trabajadoras de Capullito y Confecciones Infantiles.

En el Estado de Morelos se registrarón las siguientes:

- 1.- Industrias García, .
- 2.- Grupo Internacional Interamericano (Rivetex).

En el Estado de Tlaxcala se dieron los siguientes:

- 1.- Lartel de México, S.A.
- 2.- JADER, S.A.
- 3.- Mmanufacturera, S.A.

En el Estado de Zacatecas.

- 1.- Maquiladora Crescent.

En el Estado de Jalisco.

- 1.- Fábrica de ropa de Guadalajara.

En el Estado de Chihuahua.

- 1.- Creaciones Acapulco Fashion.
- 2.- Juramex.

En el Estado de Baja California:

- 1.- Modelos Yuki.
- 2.- Creaciones la Paz.

En el Estado de México:

- 1.- Industrias Manuel Rubio.
- 2.- Taller Maquilador (sin razón social).
- 3.- Lugatam, S.A.
- 4.- Maxiber, S.A.
- 5.- Ecopa Industrias, S.A. de C.V.
- 6.- Taller Maquilador (sin razón social).

En el Estado de Nuevo Leon:

- 1.- Creaciones Cardini.

En el Estado de Durango:

1.- Into y Collada.

Las centrales a las que se enfrentaron estos movimientos fueron las siguientes:

- + FOS (Federación Obrera Sindical).
- + COR (Confederación Obrera Revolucionaria).
- + CTM (Confederación de Trabajadores de México).
- + CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesino).
- + CROM (Confederación Obrera de México).
- + FROC (Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos).

Las demandas que se registrarán en estos conflictos son las siguientes:

- 1.- Cierre fraudulento.
- 2.- Represión a dirigentes sindicales.
- 3.- Firma de contrato colectivo.
- 4.- Revisión de contrato colectivo.
- 5.- Destitución del gerente.
- 6.- Aumento salarial.
- 7.- Pago de vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades.
- 8.- Indemnizaciones.
- 9.- Seguridad en el empleo.
- 10.- Ajuste salarial.
- 11.- Regularización de talleres clandestinos.
- 12.- Reconocimiento del sindicato.
- 13.- Reinstalación de despedidos y cece de despedidos.
- 14.- Pago del salario mínimo profesional.

Podemos observar que en las demandas por las que se dieron estos movimientos, son las mismas que las trabajadoras del " 19 de Septiembre " combaten en la actualidad.

En ellas se cristalizan algunos de los problemas que la clase trabajadora de nuestro país tiene que resolver.

Como podemos ver se centran en dos grupos, las reivindicativas, relacionadas con el aumento de salarios y prestaciones y las sindicales, que fundamentalmente se circunscriben en el derecho a la libre sindicalización.

En las luchas registradas ningún grupo de obreras logró el registro sindical, o por lo menos la incorporación a algún sindicato.

Asimismo las centrales con las que estos movimientos entraron en contienda, son las mismas, entre otras, con las que tienen que enfrentarse las costureras en la actualidad.

3.2. FORMACION DEL SINDICATO " 19 DE SEPTIEMBRE ".

Describir el surgimiento del sindicato nacional de costureras, nos lleva necesariamente a recordar el desastre que provocaron los sismos de septiembre de 1985 a las trabajadoras de la industria del vestido. El presente estudio destacará la forma en que tuvieron las costureras para organizarse para enfrentar los problemas que acarreo la tragedia y en segundo lugar la forma en que organizarón su sindicato.

a) Organización de las trabajadoras frente al sismo.

Las empresas en donde hubo un mayor número de trabajadoras fallecidas, fuerón aquellas en donde iniciaron las labores a las 7:00 horas, y en la mayoría de los casos la causa principal fue el mal estado de los edificios. Estas empresas se encontraban fundamentalmente en las calles de San Antonio Abad, en concreto en los números 150 y 154, Mnuel Gutiérrez Najera, Lorenzo Bouturini, José María Othon, José T. Cuellar, Pino Suarez, Netzahualcoyotl, Izazaga y San Jeronimo, todas del primer cuadro de la ciudad.

Podemos destacar, entre otras, las siguientes empresas que resultarán afectadas por los sismos: Lody, Le Petit, Inolvidable, Verona, Kayser, Vekita, Haltex, Carnival Creations de México, S.A., Pantalones Gamito, Topeka, Anabel, Bany Duy, Dimensión Weld de México, Kary, Lady Originales, Tania, Maternidad de Von, Chemen Defer, Calzatura, Champagne, John Travell, Amal, Serrot, Rop-Mex S.A., Camisas Gales, Confecciones Master, Creaciones Infantiles Din Din, Infantiles de Pop, Tahari S.A., Jean S.A., Bruzette Internacional S.A., Exclusivas Reno, Confecciones Montserrat, Playeras Silvestres, Piamonte, Deval, Vestidos Riad, Rosy Brass S.A., Confecciones Viaducto, Macimas Hechuras, Mayosi, etc.³³

Los daños que provocarán los sismos, no sólo en cuanto a las pérdidas humanas, que por sí solas representarán un problema grave tanto para los familiares, como para el resto de trabajadoras que tenían que presionar para que les pagaran a los deudos las indemnizaciones que les correspondían. El otro problema al que se tenían que enfrentar las trabajadoras fué el hecho de que muchos patrones cerraron las empresas y se negaban a liquidar conforme a la ley.

³³ Archivo Jurídico del sindicato " 19 de Septiembre ".

El 28 de noviembre a través del periódico La Jornada, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), declararon "...que unas 200 mil trabajadoras de la industria del vestido fueron afectadas en sus empleos... "34. Así mismo "...Resultaron afectadas más de 500 empresas, 220 derrumbadas, 150 con daños y 150 en zonas peligrosas, informe oficial de la Cámara Nacional de la industria del vestido (CNIV)... "35.

Frente a este hecho, la actitud que la mayoría de los patrones adoptó frente a sus trabajadoras, fué la de evadir el pago de la indemnizaciones, Manuel Fuentes miembro del Frente Nacional de Abogados Democráticos denunció que "...los empresarios agrupados en la Cámara Nacional de la Industria del Vestido, se niegan a reinstalar o liquidar a cientos de trabajadoras que se han visto imposibilitadas para continuar laborando, ya que los patrones aprovecharon el sismo para para desaparecer a cientos de empresas que resultarán dañadas. En algunos casos los patrones han ofrecido la ridícula cantidad de 15 días de salario y pagarlos en 6 meses; cuando lo mínimo que establece la Ley Federal del Trabajo es de 3 meses más 12 días por año laborado "36.

Fueron tan evidentes los problemas de las costureras con el desastre, que en todos los medios de comunicación se hablaba de ellas, ante esta situación el pueblo en general se sintió conmovido y las autoridades no tuvieron otra alternativa que intervenir en la solución del problema.

³⁴ Lovera Sara, Op. Cit. Pág. 16.

³⁵ Op. Cit. Pág. 16.

³⁶ Becerril Andrea, " Las ciudadanas costureras ", La Jornada, 5 de Octubre de 1985, México, Pág. 18.

Fué así que el 18 de octubre de 1985, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Arsenio Farrel Cubillas afirmó "...que en la problemática de las costureras hay una serie de complicaciones graves entre inspectores del trabajo -nivel local y no federal- autoridades y sindicatos, que dan como resultado una colusión monstruosa, por lo cual estas mujeres contarán con todo tipo de apoyo necesario -instrucciones que ya fuerón giradas por el jefe del ejecutivo-, e inclusive se les protegerá con el contrato Ley "37.

Sin embargo a pesar de los buenos deseos de poner solución al problema de las costureras, las autoridades no hicieron nada por impedir que muchos patrones cerraran los talleres y huyeran a provincia o incluso al extranjero, para no encarar el problema que originarón sus talleres en mal estado.

La ineficiencia del gobierno, hizo que las costureras se vieran obligadas a encarar por sí solas a sus patrones, exigiendo indemnizaciones o impidiendo el saqueo de la maquinaria y materia prima, realizando plantones y persecución de patrones a sus domicilios particulares o incluso hasta provincia.

Fué así que se formó el 11 de octubre de 1985 la Unión de Costureras en Lucha y el 15 de octubre la Coordinadora de Costureras del Centro, dos organizaciones que hicieron un llamado a la unidad a todas las trabajadoras afectadas, invitándolas a luchar unidas por sus derechos. Hicieron las primeras marchas exigiendo solución a sus demandas y planteando la necesidad de la organización sindical.

37 Lovera Sara, Op. Cit., Pág. 16.

La movilización más importante que realizaron fué la del 18 de octubre a las 13:00 horas del Angel de la Independencia a la Residencia Oficial de los Pinos, en la que participaron más de 4 mil trabajadoras de las 43 fábricas afectadas, exigiendo solución a las damnificadas y reconocimiento al sindicato, bajo la consigna ¡¡ NO QUEREMOS COMPASION, QUEREMOS SOLUCION !!.

b) Surgimiento del sindicato " 19 de Septiembre ".

En la entrevista sostenida con el presidente de la República, Lic. Miguel de la Madrid Hurtado. el 19 de octubre de 1985, las costureras solicitaron el pago de las indemnizaciones a las trabajadoras afectadas, la anulación de los contratos de protección y el registro del sindicato nacional 19 de Septiembre ". En esta entrevista que duró aproximadamente 25 minutos, el titular del ejecutivo se comprometió a solucionar las peticiones de las trabajadoras.

Esa misma tarde se reunieron con el Secretario del Trabajo para iniciar los trámites para la formación del sindicato nacional.

Asimismo "...la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCyA) giró instrucciones a presidentes de Juntas Especiales para que se consignen ante el Ministerio Público a patronos que no paguen salario mínimo, en virtud de los casos detectados por los sismos. De acuerdo con el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo, los de fraude al salario serán sancionados con tres meses a dos años de cárcel y las multas de veinte veces el salario mínimo por cada trabajadora afectada "38.

³⁸ Lovera Sara, " Las costureras en México ", La Jornada, 19 de 1985, México, Pág. 20.

Esta medida depresión que tomo el gobierno para forzar a los patrones a resolver las demandas de sus trabajadores, fue importante, sin embargo en la realidad nunca se ejecutó contra ningún patrón, debido a que las autoridades intermedias fueron bloqueandola.

El 20 de octubre de 1985, 8 mil trabajadoras demandaron al Lic. Arsenio Farrel Cubillas el registro del Sindicato Nacional de la Industria de la Costura, Confección, Vestido, Similares y Conexos, " 19 de Septiembre ", mismo que fué entregado ese día con el número 5136, en el expediente No. 10/9585 de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social³⁹.

Varios fueron los factores que intervinieron para orillar al gobierno a tomar la decisión de otorgar el registro sindical a las costureras.

En primer lugar, la evidente indignación popular, debido a que el sismo develaba el lado oscuro de los relucientes aparadores y maniqués de ropa nueva. Las muertes de muchas trabajadoras pesaba más en la conciencia de la gente, que en los propios patrones. Más adelante se demostró ésto, cuando pretendieron rescatar unicamente sus pertenencias.

En segundo lugar, el desamparo a que cientos de costureras se vieron después del sismo. El ver cerradas sus fuentes de trabajo hacia crecer el descontento en el sector, dándole cada vez más fuerza al movimiento, poco a poco muchas trabajadoras hacían conciente la posibilidad de una lucha unitaria.

³⁹ Archivo Jurídico del Sindicato " 19 de Septiembre ".

En tercer lugar, el desentendimiento patronal para resolver los casos de los talleres afectados, negándose a dar la cara a sus trabajadoras.

En cuarto lugar, la indiferencia de las centrales sindicales durante el conflicto, pues representaba meter las manos en el fuego, dado que sus intereses estaban con los patronos.

En quinto lugar, la necesidad de encauzar por los " marcos de la legalidad " un movimiento que exigía una organización práctica de lucha ilegal.

Así es que gracias a su organización y el apoyo que les dió el pueblo, las organizaciones populares, los sindicatos independientes y grupos de mujeres , estas trabajadoras hicieron posible la entra del registro sindical, que por más de 10 años se había negado a otros grupos de costureras del D.F. y provincia. que estaban organizadas y que cumplían con los requisitos que la Ley Federal del Trabajo les exigía.

Desde su nacimiento el " 19 de Septiembre ", dejó muy claramente su actitud intransigente frente a la burda forma de explotación, y al ultraje de las costureras por la patronal a través de todo el período de negociaciones sobre las indemnizaciones de las damnificadas, con mediadores de la talla de del Subsecretario " A " Manuel Gómez Peralta y el propio Lic. Farrel Cubillas.

En el transcurso de un año las 43 fábricas afectadas que se agruparon en el sindicato " 19 de Septiembre " resolvieron sus liquidaciones.

Pero la consolidación del sindicato no sólo dependía de la solución de las damnificadas, era vital para consolidar su organización, la afiliación de trabajadoras de empresas que " no sufrieron daños ", iniciando una nueva etapa, la de la afiliación de trabajadoras en activo (hubo un tiempo en que en el sindicato se hablaba de talleres vivos, para diferenciar la lucha de las damnificadas, por la de los contratos colectivos).

Esta tarea tampoco ha sido fácil, ya que la sola idea de que el sindicato lograra la firma de contratos colectivos, las enfrentó a una actitud cerrada de la patronal, quienes pusieron todos los obstáculos posibles para impedir la entrada del " 19 de Septiembre ".

Esta situación las obligó a utilizar una serie de formas de lucha para lograr el respeto a la libre sindicalización, combinando la legalidad a través de las demandas de titularidad y los emplazamientos a huelga, con medidas de hecho, como los mitines, plantones, volanteos, etc.

A pesar de todo, la lucha de las costureras apenas empieza ya que el objetivo fundamental de esta organización es organizar a todas las trabajadoras de la costura del país y lograr la firma del contrato ley para la industria, tarea que en estas condiciones será difícil y a largo plazo.

3.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAMIENTO.

3.3.1.- Características.

Se considera el sindicato " 19 de Septiembre " como una organización DEMOCRATICA, por el ejercicio que tienen en la toma de decisiones y la implementación de su acción como parte de un proceso de integración de las bases, en las tareas tanto seccionales como generales. INDEPENDIENTE, por mantener una postura clasista y una práctica general de crítica y lucha ideológica frente al charrismo sindical, proyectos reformistas y a las concepciones burocráticas, tanto en su seno como en las fuerzas del exterior.

Igualmente con respecto al Estado, manteniéndose al margen y en contra del corporativismo, rechazando la introducción a cualquier organización oficial o política. COMBATIVA porque en el desarrollo de la lucha por su crecimiento, lejos de actuar en función del aparato formal, atiende fundamentalmente al movimiento, en la línea de la movilización y educación de las masas en la lucha, poniendo a funcionar el aparato en función de las necesidades del movimiento (y no a la inversa como lo consive y práctica el charrismo y el burocratismo sindical), para llegar a la negociación sobre la base de la participación de sus agremiados, y SOLIDARIO porque considera fundamental no sólo su organización cotidiana, sino el apoyo y colaboración con los diferentes grupos independientes sindicales, campesinos, urbanos, etc.

3.3.2.- Objetivos.

Como todo sindicato se plantea el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, sin emargo, trasciende de la definición que la ley establece para estas organizaciones, planteándose como principios fundamentales la lucha contra todas las formas de explotación de la clase trabajadora, dándole una marcada tendencia clasista a través del combate de los contratos de protección, que como ya habíamos señalado, cumplen con la función de controlar las luchas de los trabajadores y se convierten en enemigos de la clase obrera.

También se plantea como parte de estos objetivos la lucha peremanente por un salario remunerador para los trabajadores, así como la legimitación de los talleres clandestinos que violan sistemáticamente las prestaciones que las trabajadoras deben obtener a cambio de prestar un servicio.

Asimismo se plantea la formación sindical, académica y política de sus agremiados, considerando que es la unica vía que permite a los trabajadores superar sus condiciones de vida y de trabajo.

3.3.3.- Estatutos⁴⁰.

a) Denominación.

En los estatutos el sindicato queda registrado como nacional, situación que le permite tener agremiados en el interior de la Rúplica. En la denominación contiene los aspectos que cosstituyen la rama del vestido,

es decir, la costura, la confección, el vestido y todas aquellas empresas que puedan ser similares o conexas.

⁴⁰ Ver anexo Núm. 7.

b) Miembros.

Para ser miembros de esta organización, se requiere cumplir con la edad mínima que estipula la ley, que es de 14 años, trabajar en alguna de las empresas de la rama del vestido, llenar una solicitud de ingreso y acatar los estatutos. Una vez cubiertos los requisitos los afiliados tienen los siguientes derechos: 1) beneficiarse de las gestiones que realice el sindicato; 2) tener voz y voto en las asambleas; 3) votar y ser votados en los cargos de elección sindical. Y como deberes tendrán: 1) cumplir con el estatuto; 2) cumplir con las disposiciones de los contratos colectivos, los reglamentos y las asambleas; 3) abstenerse de traicionar al sindicato; 4) abstenerse de tratar asuntos sindicales con la empresa; 5) participar en los eventos sociales y 6) las demás que dicte el estatuto.

c) Estructura organizativa.

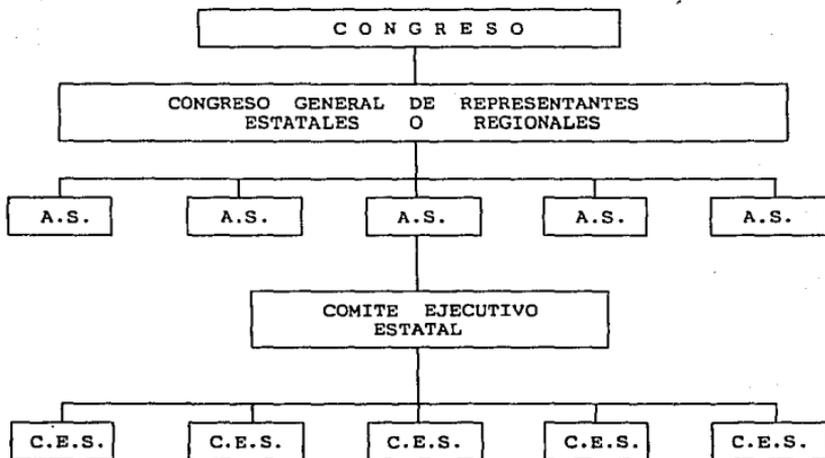
Esta constituida por los siguientes órganos de decisión:

- + El Congreso.
- + El Consejo General de Representantes Estatales o Regionales.
- + La Asamblea Seccional.
- + El Comité Ejecutivo Nacional.
- + El Comité Ejecutivo Seccional.

Esta forma organizativa pretende se la toma de decisiones se haga a través de las mayorías.

El Congreso está considerado como la máxima autoridad. Se constituye con la participación de los representantes de todas las secciones del sindicato, nombrando a un delegado por cada 10 trabajadores, estos representantes deberán ser elegidos en las Asambleas Seccionales y asistirán al Congreso anual previa discusión de la orden del día.

ORGANIGRAMA DEL SINDICATO " 19 DE SEPTIEMBRE "



En el Congreso se discuten y aprueban las políticas generales del sindicato, haciendo reformas a los estatutos, cambios en el Comité Ejecutivo Nacional y revisiones de las finanzas.

Como segunda instancia de decisión, se encuentra el Consejo General de Representantes Estatales o Regionales, que se reúne por lo menos una vez al año, y está formado por las secciones integrantes del sindicato, en cada Estado o Región, designada por el Comité Ejecutivo Nacional. Tienen las siguientes facultades: realizar, elaborar y ejecutar los planes de trabajo por Estado, y discutir los métodos y actividades para implementar los acuerdos del Congreso, así como los Estatutos.

En tercer término están las Asambleas Seccionales; consideradas como la máxima autoridad de las Secciones, está constituida por todos los miembros de la sección, estas podrán ser ordinarias o extraordinarias, y por lo menos deberán ejecutarse una vez al mes. Para que la asamblea se considere legal, se requiere por lo menos la asistencia del 50% más uno del total de los miembros.

Tienen como facultades; promover ante el Congreso reformas a los Estatutos, revocar los nombramientos del Comité Ejecutivo Seccional y elegir delegados al Congreso, aprobar las finanzas de la sección, imponer medidas disciplinarias a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y a sus miembros, y acordar los emplazamientos a huelga.

El cuarto órgano de decisión del sindicato es el Comité Ejecutivo Nacional, que tendrá una duración de dos años, y tiene como facultades; convocar a los Congresos Ordinarios y Extraordinarios, rendir informe ante el Congreso de las finanzas del sindicato, representar al sindicato en todos los actos que sean necesarios, emplazar a huelga para la celebración revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo correspondientes, participar en las Asambleas Seccionales, otorgar y revocar poder a terceros para los casos específicos que se designen y adquirir o vender a nombre del sindicato, bienes muebles e inmuebles de cualquier naturaleza.

Esta formado por las siguientes carteras con titulares y suplencias:

- Secretaría General.
- Secretaría de Trabajo y Conflictos.
- Secretaría de Finanzas.
- Secretaría de Actas y Acuerdos.
- Secretaría de Prensa y Propaganda.
- Secretaría de Relaciones Exteriores.
- Secretaría de Organización.
- Secretaría de Deportes y Recreación.

Así como por una Comisión de Honor y Justicia, integrada por un Presidente, un Secretario y un Vocal.

Una característica importante que vale la pena destacar es que todas las integrantes del Comité Ejecutivo Nacional, han sido o son trabajadoras de la industria del vestido.

Esta situación permite que las representantes sindicales no se encuentren desfasadas de la realidad que viven sus compañeras, ya que las condiciones de trabajo las conocen y las han padecido. A diferencia de los sindicatos blancos, en los que los dirigentes no tienen que ver nada con las demandas de las trabajadoras.

En quinto lugar dentro de la estructura organizativa, aparece el Comité Ejecutivo Seccional, que tiene como facultades; convocar a las asambleas ordinarias y extraordinarias, rendir cuentas a la Asamblea General de su gestión financiera, representar al sindicato con relación a su sección ante la empresa y las autoridades del trabajo, emplazar a huelga para la celebración revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo e informar al Comité Ejecutivo Nacional de la gestión de su empresa.

Esta formado por las siguientes carteras de trabajo:

- Secretaría General.
- Secretaría de Trabajo y Conflictos
- Secretaría de Finanzas.
- Secretaría de Actas y Acuerdos.
- Secretaría de Organización.
- Secretaría de Educación y Deportes.

Tendrán una duración de dos años en el cargo, las trabajadoras que sean elegidas para los puestos del Comité Seccional.

De esta manera el sindicato pretende fomentar la participación de sus agremiadas en la toma de decisiones, tanto en los problemas particulares de sus fábricas, como en la vida interna del sindicato. Combatiendo a través de la participación de las mayorías, la burocratización y la cherrificación de sus representantes.

La lucha por hacer real el principio de la democracia, la independencia y la combatividad, que hasta ahora han sabido defender y demostrar las obreras del sindicato " 19 de Septiembre ", las lleva a cumplir con el compromiso que se han trasado con el resto de trabajadoras del sector de la costura, con la clase trabajadora de nuestro país y con el pueblo de México que han puesto su confianza en él.

El " 19 de Septiembre " para construir la democracia al interior de su organización, promueve la participación de sus afiliadas en las asambleas de representantes, en las seccionales y en los congresos de delegados.

Se han planteado como tareas prioritarias, las siguientes:

- 1.- El crecimiento del sindicato.
- 2.- El fortalecimiento de la democracia interna.
- 3.- El desarrollo de la conciencia de clase.

Tienen como principio básico la solidaridad con las luchas del pueblo, principio que han mantenido a lo largo de estos años de existencia, practicando un apoyo constante en la movilizaciones de la clase trabajadora.

d) Elecciones.

Se parte de que el ejercicio fundamental para garantizar la democracia, es la participación a través del voto universal y secreto, procedimiento de elección en esta organización.

Cuando se convoca a Congreso para cambio de Comité Ejecutivo Nacional, el Secretario de Organización recibirá todas las planillas que se quieran registrar para ser el nuevo Comité, siempre y cuando lo hagan con 24 horas de anticipación al inicio del Congreso. En ellas se deberá contener los nombres de los trabajadores que se propongan para las carteras y suplencias a cubrir, así como el color que las identificara en la contienda.

Estas planillas deberán elaborar su plan de trabajo y darlo a conocer a todos los miembros del sindicato. El mismo procedimiento se realizará para los cambios de Comités Seccionales.

e) Cuentas y bienes sindicales.

Todos los miembros del sindicato deberán aportar el 1% de su salario semanal al sindicato, este porcentaje se dividirá en dos, teniendo que destinarse un tanto al Comité Ejecutivo Nacional y el otro tanto al Comité Ejecutivo Seccional. Los secretarios de finanzas de las secciones serán quienes se encarguen de vigilar que el descuento que realicen las empresas, sea el correcto, así como de enciar al Comité Nacional la parte que le corresponde.

Los bienes que el sindicato obtenga serán administrados por el Comité Nacional y por los Comités Seccionales, en los que a estos corresponda. Ningún miembro del sindicato podrá disponer de los bienes en beneficio personal.

f) Disciplina sindical.

Cada dos años se nombrará una Comisión de Honor y Justicia, que será la que se encargue de recibir las consignaciones de las faltas que cometan los miembros del CEN y de los delegados al Congreso.

Emitir dictámenes que sometera a los Congresos, ejecutar las edidas disciplinarias que acuerde el congreso y recibir las apelaciones de las quejas, contra las Comisiones de Honor y Justicia de las Secciones.

Las sanciones sindicales para corregir faltas serán: amonestaciones, suspensión de derechos sindicales -no podrá exceder de 6 meses-, la expulsión, que sólo podrá ejecutarse a los trabajadores que atenten contra la integridad del sindicato y se aplicará cuando las dos terceras partes de los miembros del sindicato estén de acuerdo en la asamblea.

g) Disposiciones generales.

Cuando el sindicato se disuelva, el Congreso nombrará una Comisión Especial, que realice un inventario de los muebles e inmuebles que formen el patrimonio sindical, y la asamblea decidirá a que organización democrática se le donarán los bienes.

3.4. SECCIONES SINDICALES.

En la actualidad el sindicato tiene firmados contratos colectivos de trabajo con las siguientes empresas:

- 1.- Red Heart, S.A.
- 2.- Manuel Rojas.
- 3.- Industrias Llevana, S.A.
- 4.- Berson, S.A.
- 5.- Modelos Daniela.
- 6.- Rosy Bras, S.A. de C.V.
- 7.- Carnival Creations de México, S.A. de C.V.
- 8.- Vestidos Riad, S.A.
- 9.- G.H.
- 10.- Maquilas y Confección.
- 11.- Jonathan Martin, S.A. de C.V.
- 12.- Modareli, S.A.
- 13.- Bronzini, S.A.
- 14.- Boutique Viva, S.A. de C.V.
- 15.- Conte, S.A.
- 16.- Corte Mundial.

La historia de la firma de cada contrato colectivo, podríamos decir que es similar, ya que ninguna empresa se logró el reconocimiento del sindicato por la vía pacífica, siempre tuvo que enfrentarse a una actitud cerrada de la patronal y de sus sindicatos blancos, a los que les ganó la titularidad del contrato.

La contratación colectiva promovida por el sindicato ha tenido como objetivos prioritarios los siguientes:

- * La reducción de la Jornada de trabajo.
- + El pago de los salarios conforme a la ley, entendiéndose por esto, el reconocimiento de las categorías de trabajo.
- * Otorgamiento de las prestaciones de ley, y el aumento de estas.
- * Disminución de los ritmos y cargas de trabajo.
- * Intervención en el control del proceso productivo.

En la lucha por la introducción del sindicato o el cambio del la representación sindical, las trabajadoras tuvieron que enfrentarse a las siguientes formas de control y represión por parte de la patronal.

- Amenazas de despido.
- Amenazas personales.
- Despidos injustificados.
- Agresiones físicas.
- Castigos.
- Suspensiones ilegales.
- Fraude electoral.
- Aumento de ritmos de producción.
- Mayor vigilancia.

Ante esto el sindicato ha tenido que dar respuesta al despido político, a las amenazas, al chantaje, a la agresión física y sobre todo a la farsa de los patronos que con promesas de aumento de salario y otorgamiento de prestaciones, confunden a las trabajadoras para que se desistan de sus demandas, desde luego, sus promesas nunca se cumplen, una vez que el patrón logra la desmovilización, la situación de las trabajadoras vuelve a ser la misma, con el agravante de que serán vigiladas.

En las fábricas en donde tiene firmados contratos colectivos de trabajo, los patrones violan sistemáticamente las cláusulas establecidas, con la intención de hacer sentir a las obreras que el movimiento por obtener mejores condiciones y pertenecer a al sindicato " 19 de Septiembre " no sirvió de nada y que ahora están peor.

3.5. PLATAFORMA DE LUCHA.

En la reunión de representantes del 31 de enero de 1987, se discutió y aprobó la plataforma de lucha del sindicato. En ellas se deja ver claramente la posición que ésta organización tiene con respecto a la situación de la clase obrera de nuestro país.

Contiene las demandas elementales de los tranajadores, tanto económicas, como sindicales y políticas⁴¹.

Uno de los principales ejes de lucha ha sido exigir el cumplimiento de la Ley Federal de Trabajo.

Las costureras han sido uno de los sectores más afectados en sus derechos, tanto por el incumplimiento, como por la violación de la jornada de trabajo, salarios, prestaciones, etc.

Otro de los ejes del lucha no sólo de las costureras, sino en general de la clase trabajadora, ha sido por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, lo que significa no sólo mejorar en términos cuantitativos la vivienda, alimetación, salud, etc., sino elevar la calidad de vida de los trabajadores, esto sólo se puede lograr a trvés de un movimiento conjunto de la clase obrera. a este eje de lucha se le suma el de la contratación colectiva.

⁴¹ Ver anexo Núm. 8.

Las costureras, como hemos visto, han sido uno de los sectores que carecen de contratos colectivos reconocidos y aprobados por las obreras, esta situación es muy grave, puesto que las trabajadoras suelen ser contratadas en forma individual por 28 días, y se les renueva el contrato a conveniencia del patrón, y aunque en muchas ocasiones tengan muchos años laborando, pierden su antigüedad porque se les considera como trabajadoras eventuales.

Dentro de las demandas más importantes aparecen las que aluden a las libertades sindicales y a la defensa del registro sindical.

Estas demandas han sido un avance en la lucha que este sector ha venido dando, puesto que rebasa las meras reivindicaciones económicas, colocándolas en una situación de enfrentamiento con la clase dominante y el Estado, por ello las trabajadoras se han planteado además la lucha por la democracia sindical, puesto que como ya habíamos visto, la mayoría de los sindicatos existentes pertenecen a las centrales oficiales, quienes no respetan en absoluto las conquistas alcanzadas por el movimiento obrero en general y menos aún la autonomía sindical.

En este sentido cabe señalar uno de los principios rectores del movimiento de las costureras, la lucha por la unidad de todos los sectores explotados, y por la solidaridad proletaria que significa la construcción de una organización clasista.

En esta misma línea es importante destacar que las costureras se plantean también la lucha por las libertades democráticas de todos los trabajadores y la libre militancia en organizaciones políticas y sociales, así como el respeto a los derechos humanos y a la autodeterminación de los pueblos.

JUSTIFICACION

El presente capítulo pretende hacer una descripción de las condiciones de trabajo de las obreras del taller de maquila de ropa para dama Modelos Daniela, con el propósito de aplicar los resultados de la investigación sobre el sector, contenidos en el capítulo primero.

Se consideró este ejemplo por dos razones fundamentales:

1) por ser un taller que reúne las características de las empresas maquiladoras dependientes de las grandes empresas de marca, permitiéndonos ejemplificar tanto las condiciones de trabajo, como el proceso sindical por el que pasan este tipo de empresas.

2) Por ser un taller que tiene firmado contrato colectivo de trabajo con el sindicato " 19 de Septiembre ", lo que permite contribuir a la sistematización del proceso, en beneficio tanto de las trabajadoras, como de la organización sindical.

En la primera etapa se realizó una investigación documental de los contratos de esde empresa, tanto el vigente, como el que tenían firmado con el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria de la Costura, Confección y Similares del D.F. "Ciro Mendoza".

Se establecieron los contactos necesarios con el grupo de trabajadoras con quienes se trabajaría. Se revisó la hemerografía en relación al movimiento de huelga ocurrido en los meses de abril-junio de 1986.

En la segunda etapa se aplicó un cuestionario que fué diseñado colectivamente en el sindicato, con el objeto de levantar un censo más amplio para la rama. Este cuestionario se dirigió a un grupo de 15 trabajadoras en forma colectiva. Es decir; no fué un cuestionario individual, debido a que las preguntas trataban de recoger la información de la empresa y de la situación de las trabajadoras en general⁴².

En la tercera etapa se ordenó y completó la información a través de otras fuentes, tales como documentos y diversos materiales internos del sindicato y la empresa, folletos, testimonios, entrevistas directas a trabajadoras y al patrón, y a otros informantes claves, como representantes sindicales.

En la última etapa se realizó la revisión cuantitativa y cualitativa del material y se hizo la descripción y el análisis de la información.

⁴² Ver anexo Núm. 9.

4.1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA MODELOS DANIELA.

La empresa Modelos Daniela es un taller de maquila de ropa para dama en general, en donde laboran 96 trabajadoras y se encuentra ubicado en Av. Centenario No. 2485, nave 4 de la colonia Nueva Atzacualco, al norte de Ciudad de México.

A raíz del sismo la empresa se instala en esta zona, debido a que fue uno de los talleres afectados. Anteriormente tenía como domicilio social la calle de Fernando de Alba Ixtlixochitl No. 355 de la Colonia Obrera.

Aparece con el Registro Federal de Causantes: E/AD-600310, con la Cédula de Empadronamiento No. 1411069 y con el No. 1071 de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido.

Este taller se ubica dentro del grupo de empresas que tienen una relación de dependencia hacia los talleres de marca, debido a que sólo cuantan con la fase del proceso productivo que se dedica al ensamble de la prenda, es decir; a la costura. El monto del capital constante radica solamente en la maquinaria y los accesorios, teniendo que sujetarse a la cantidad y tipo de producción que le llega del exterior.

Legalmente el propietario de la empresa es el Sr David Escobar Andrade. Con él se tiene firmado el contrato colectivo de trabajo. Sin embargo es sabido por todas las trabajadoras que el verdadero dueño del taller es el Sr. Moisés Michan, de ascendencia judías, que utiliza prestanombres para cambiar constantemente de razón social y así avadir el pago de impuestos a Hacienda, al Seguro Social y por supuesto evadir el reconocimiento de la antigüedad de las trabajadoras.

En este taller el promedio de antigüedad de las trabajadoras es de 10 años.

Modelos Daniela es una empresa que se ha dedicado a la maquila de ropa exterior para dama. Ensamblan vestidos, pantalón, falda sacos, abrigos, etc. Trabajan para empresas importantes del país como: Vanity de México, S.A., Marcel de México, S.A. y D'Luv de México, A.S. Por trabajar para este tipo de empresas, la calidad que se les exige a las trabajadoras es muy alta, ya que las marcas son vendidas en centros comerciales de lujo, como: Liverpool, Palacio de Hierro y Suburbia, entre otros.

Las obreras que tienen laborando más años en la empresa, cuentan con 19 años de antigüedad y en ese periodo la empresa ha cambiado 14 veces de razón social, teniendo los siguientes nombres:

De 1968 a 1971	Maqueladora Flemi, S.A.
en 1975	Zon-My
en 1973	Creaciones Anita, S.A.
De 1974 a 1975	Modelos Biba, S.A.
De 1976 a 1977	Franco Olivier, S.A.
en 1978	Modelos Biba, S.A.
en 1979	Sudeli, S.A.
en 1980	Creaciones Nora, S.A.
en 1981	Exclusivas Mesa, S.A.
en 1982	Exclusivas Gela, S.A.
en 1983	Modelos Karina, S.A.
en 1984	Modelos Menir, S.A.
en 1985	Confecciones Montserrat.
en 1986	Modelos Daniela.

Cuando se ha hecho estos cambios de razón social nunca fueron notificados previamente a las trabajadoras, éstas se daban cuenta hasta que se les entrega la hoja del Seguro Social y aparecía un nuevo nombre.

Con la firma del contrato colectivo de trabajo en 1986 esta situación se normalizó, quedando como Modelos Daniela.

4.2. ORGANIZACION DE LA PRODUCCION Y PROCESO DE PRODUCCION.

Este taller está constituido por seis departamentos. Cinco de los cuales, se dedica al proceso productivo y son: separado, costura, revisado, terminado y plancha.

El departamento restante es el administrativo organizado y dirigido por el gerente general.

El departamento administrativo se encarga de organizar el proceso de producción, así como de llevar el control del monto de la misma, la supervisión en el ritmo de trabajo y a su vez establecer la relación con las empresas de marca que abastecen de materia prima al taller.

El proceso de trabajo es el siguiente:

1) Separado. Aquí las 5 supervisoras se encargan de separar los cortes que llegan al taller, para después distribuirlos en las máquinas.

2) Costura. Cuenta con 67 costureras dividida en dos secciones de trabajo, en las cuales se encuentran operarias de todas las máquinas. Dependiendo de la prenda que se va a maquilar, se distribuye el trabajo, esto es a criterio de las supervisoras.

Por ser un taller que trabaja todo tipo de modelos y prendas, la mano de obra es especializada, y de un alto nivel de calidad.

En esta empresa se práctica el sistema de tiempos y movimientos, para elevar y controlar la productividad de las trabajadoras, Este consiste en medir el tiempo de los movimientos efectuados por el trabajador en cada operación.

La forma en que debe medirse el tiempo que una prenda o fracción requiere, es a través de la utilización del cronómetro, que mide cada uno de los movimientos que la operaria hace en la realización de una operación, tomando en cuenta los tiempos muertos que siempre se presentan, como levantar una prenda que se cae, o volver a ensartar el agujero. Se deben tener por lo menos dos marcos de referencia que permitan formarse un criterio aproximado del tiempo que se requiere en una operación, es decir la misma operación se debe medir a dos o y tres trabajadoras, una rápida y otra lenta, para que el promedio entre ambas sea el tiempo designado.

Sin embargo en Modelos Daniela el sistema que se utiliza para fijar el tiempo por operación es midiendo a las trabajadoras más rápidas y se detiene el cronómetro en el momento en que se presenta un tiempo muerto, obviamente los tiempos que la empresa exige como mínimos son superiores a los que haría una trabajadora a un ritmo normal.

3) Revisado. Este departamento lo constituyen dos trabajadoras que se encargan de revisar cuidadosamente cada prenda terminada, para regresar al departamento de máquinas, aquellas que tengan defectos en la costura.

4) Terminado. Se constituye por 13 trabajadoras que se dedican al trabajo de deshebrado y colocación de accesorios, y por último,

5) Planchado, cuenta con nueve trabajadoras que se encargan de planchar toda la producción y acomodarlas en ganchos.

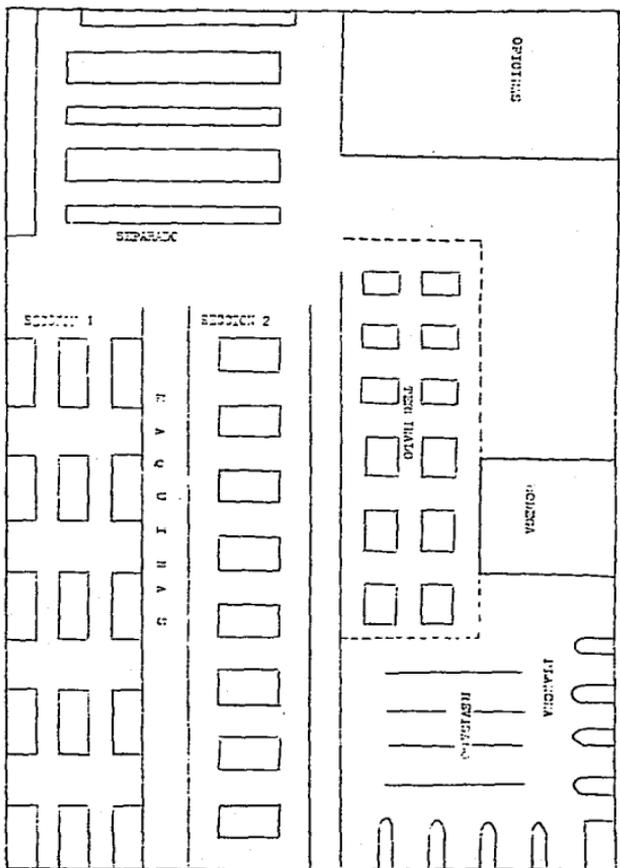
Las máquinas y accesorios con que cuenta la empresa son las siguientes:

- + 90 máquinas rectas.
- + 8 máquinas overlock.
- + 2 máquinas de doce agujas.
- + 2 máquinas de dos agujas.
- + 4 máquinas de boton.
- + 2 máquinas de ojal.
- + 2 máquinas dobladilladoras.
- + 1 máquina fusionadora.
- + 4 calderas.
- + 1 plancha tintorería.
- + 11 planchas de vapor.
- + 11 burros para planchar.
- + 5 planchas ordinarias.
- + 2 aparatos para planchas botones.
- + 1 aparato para cortar y voltear cuello,
- + 2 aparatos para pegar broches de gancho.
- + 2 aparatos volteadores de cintucón.
- + 20 percheros.
- + 5 ventiladores.
- + 90 mesas desarmablea de lámina.
- + 16 mesas de trabajo.
- + 1 prensa tornillo de banco.
- + 5 mesas metálicas para desarmar.
- + 2 aparatos para forrar botones.
- + 2 apatatos para pegar broches de gancho.
- + 1 aparato para cortar y voltear cuello mecánico.
- + 20 percheros.
- + 11 botellones.
- + 1 carrito para cargar bultos.
- + 90 casilleros de 4 compartimientos.
- + 5 estantes de 8 entrepaños.
- + 6 extintores estándar.
- + 22 swichts.
- + 120 lámparas de baginete.

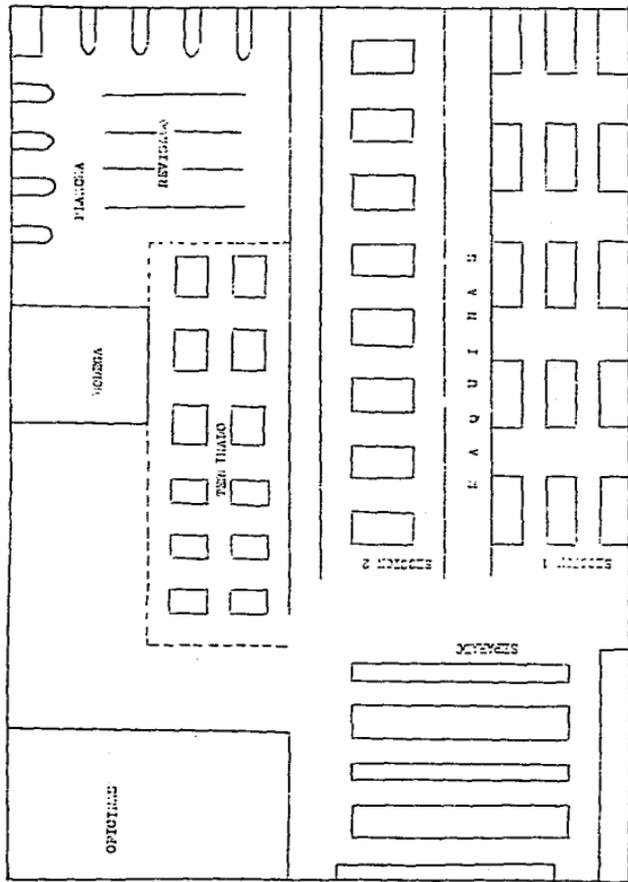
Como se puede observar el taller cuenta con número considerable de máquinas y accesorios, sin embargo, si hicierámos un balance de las antigüedades de los trabajadores, no alcanzaría para cubrir el monto de las liquidaciones.

La distribución del espacio por departamento es la que se muestra en el siguiente croquis.

DISTRIBUCION DEL TALLER MODELOS DANIELA.



DISTRIBUCION DEL TALLER MODELOS DANIELA.



4.3. SINDICALIZACION.

Desde hace once años el patrón de Modelos Daniela tenía firmado un contrato colectivo de trabajo con el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria de la Costura, Confección y Similares del D.F. "Ciro Mendoza" perteneciente a la CTM, que tiene como domicilio social el marcado con el número 28 de la calle Eje Central Lazaro Cardenas, en esta ciudad. Es representado legalmente por el Sr. Efren A. Armenta y la Sra. Gilda Maria Sierra Moreno, quienes nunca habían tenido contacto con las trabajadoras y jémas habían atendido ningun asunto relacionado con sus agremiadas.

Pero después de los sismos la empresa la empresa decide cerrar por espacio de tres semanas. En ese período cambia de domicilio a y al reabrir no paga ni un día de salario y además despide a 6 costureras, ante esta actitud, el sindicato de la CTM se presenta a las trabajadoras para amenazarla con un despido mavivo si continuaban presionando a la empresa.

Frente a esta situación las trabajadoras despedidas acudieron al sindicato "19 de Septiembre" a solicitar asesoría para pelear se liquidación.

A partir de este primer acercamiento, el sindicato fue consolidando un trabajo con la mayoría de las trabajadoras, manteniendo una innformación permanente de los sucesos al interior de la empresa, investigando condiciones de trabajo y estudiando las posibilidades de demandas la titularia del contrato colectivo.

Como decíamos anteriormente, el apoyo que los sindicatos de protección reciben de las autoridades del trabajo, les permite mantener ocultos tanto el contrato colectivo, como su domicilio social, requisito indispensable para demandar la titularidad, por lo que el sindicato " 19 de Septiembre " se ve en la necesidad de emplazar a huelga el día 13 de abril de 1986.

En la audiencia de conciliación del 18 de abril de 1986, son depositados por parte de la empresa dos contratos colectivos que aparentemente la amparaban frente al movimiento de huelga.

El primero de estos contratos aparece bajo la razón social de Confecciones Montserrat, con fecha de depósito de la Junta de Conciliación y Arbitraje del 30 de marzo de 1985⁴³.

El segundo contrato es depositado el 17 de abril, tres después de la notificación del emplazamiento a huelga y conteniendo menos prestaciones para las trabajadoras presentando el sello de recibido de la Junta⁴⁴.

En este contrato en el que deberían aumentar las prestaciones de las trabajadoras, se les restringen las siguientes;

- 1) Se quitan los días de descanso extras a los que otorga la ley.
- 2) Se les quitan los mil pesos para ayuda escolar.
- 3) Se quita la ayuda de treinta mil pesos par ayuda en la compra de aparatoa electricos.

⁴³ Ver anexo Núm. 10.

⁴⁴ Ver anexo 11.

Además de las cláusulas contenidas en cada contrato que incluyen las relacionadas a la denominación, la duración y el nombre. En estos contratos se contemplan prestaciones superiores a las de otras centrales del sector, sin embargo en nada beneficia a las trabajadoras, ya que nunca se cumplen o no les son otorgadas, violando así sistemáticamente las relaciones laborales y utilizando únicamente el contrato como instrumento jurídico en defensa de los intereses patronales.

4.4. EL MOVIMIENTO DE HUELGA (ABRIL-JUNIO 86).

En los dos contratos presentados por la empresa para objetar el movimiento de huelga, que el " 19 de Septiembre " estaba promoviendo, se presentan serias limitaciones. En el primero, el hecho de que la razón social sea Confecciones Montserrat, rebirtiendo a la empresa su táctica de estar combinado de nombre, con el agravante de que este contrato está firmado por el gerente general y no por el dueño.

En el segundo, el depósito se hace a destiempo y carece del sello de recibido de la Junta.

Frente a estas situaciones no le queda otra alternativa al Presidente del Departamento de Huelgas, que dictaminar a favor del " 19 de Septiembre " el estallamiento de la huelga al día 21 de abril de 1986 a las 10 horas.

A partir del 18 de abril la empresa contaba con seis días para negociar con el sindicato y evitar que se colocaran las banaderas roji-negras, sin embargo las espectivas que tenía la empresa eran dos:

1) Saquear el taller en el transcurso del viernes al lunes fecha del estallamiento. Previendo esto el sindicato montó guardias durante toda noche para evitarlo y el sábado 19 las trabajadoras impidieron que el patrón con ayuda de empleados de las empresas Marcel y D'Luv, sacaran la materia prima.

2) Convencer a la mayoría de las trabajadoras de que el movimiento lejos de beneficiarlas las perjudicaría. Intento también fallido ya que a las 10 en punto la mayoría de las trabajadoras pararon sus máquinas y empezaron a abandonar el taller de 96 trabajadoras, solamente 18 quedaron a favor del patrón, las 78 restantes iniciaron la primera Asamblea General.

A partir de este momento se instaló formalmente el campamento de huelga, nombrándose a las trabajadoras que formarían Comité de Huelga, las Comisiones de Prensa y Propagando, la Comisión de Finanzas, la de Relaciones y Solidaridad y al de Guardias⁴⁵.

El pliego petitorio⁴⁶ que las obreras planteron para negociar, contenía demandas viables que la empresa podía resolver desde el principio, incluso la mayoría de las cláusulas las tenían ellos contempladas en sus contratos de protección. Sin embargo la actitud de la patronal fue alargar el conflicto con el objetivo de desgastar y desmovilizar a las trabajadoras, utilizando tácticas como: amenazas personales, intimidaciones en el campamento de huelga u ofrecimientos económicos. Como respuesta, las huelgistas difundieron más su conflicto, realizando actividades económicas para resistir, como festivales político-culturales, fiestas de solidaridad, rifas, visitas a sindicatos y organizaciones de colonos y el boteo permanente en casi toda la ciudad.

⁴⁵ Ver anexo Núm. 12.

⁴⁶ Ver anexo 13.

Con ello mantuvieron en funcionamiento a todas las comisiones de trabajo y les permitió promover y realizar asambleas periódicas para analizar la situación del movimiento y las tácticas a seguir.

Este movimiento se sostuvo fundamentalmente por la decisión de las trabajadoras por luchar hasta donde fuera posible para lograr su objetivo inicial de pertenecer al sindicato " 19 de Septiembre ".

Otro elemento importante que les permitió resistir fue el apoyo que tuvieron de grupos de obreros como los de La Favorita, de sindicatos como el SITUAM, de colonos y en especial del grupo de mujeres de la CONAMUP, de los maestros de Chiapas que en ese entonces se encontraban en negociación con el Estado, etc.

Frente a esta actitud las trabajadoras, la empresa no tuvo otra alternativa que firmar el 1° de julio de 1986, el contrato colectivo de trabajo con el " 19 de Septiembre " reconociendo la antigüedad de las trabajadoras, y pagando el 55% de salarios caídos, de los 71 días que duró la huelga, así como el establecimiento de nuevas prestaciones.

4.5. CONDICIONES DE TRABAJO.

A partir del levantamiento de la huelga y la firma del contrato colectivo, las trabajadoras tuvieron una mejora sustancial en sus condiciones de trabajo.

4.5.1.- SEGURIDAD EN EL EMPLEO.

En el contrato colectivo de trabajo⁴⁷ se obliga al patrón a respetar lo pactado y se compromete a afiliarse a las trabajadoras que no pertenecen al sindicato, así mismo se acuerda que la exclusividad de la contratación la tendrá el sindicato.

Se compromete a notificar al sindicato con 15 días de anticipación de los cambios que prenda llevar a cabo, como sustitución patronal, cambio de razón social, convertirse en persona moral, etc.

El patrón queda perfectamente identificado como único propietario de la maquinaria instalada, mobiliario e implementos de trabajo, quedando como el responsable del pago de las indemnizaciones en caso de que se presente algún conflicto laboral.

Aunque se sabe que el verdadero dueño es el Sr. Michan, el Sr. Davir Escobar Andrade aparece como legítimo propietario, por lo cual el sindicato lo responsabiliza jurídicamente de cualquier afecto legal que relacionado con las trabajadoras.

Otro resultado importante que se obtuvo con la huelga fue el reconocimiento de la antigüedad de las trabajadoras, ya que anteriormente no era respetada en el momento en que eran despedidas y tampoco se les otorgaba el pago de algunas prestaciones.

⁴⁷ Ver anexo 14.

También quedó estipulado que las trabajadoras de nuevo ingreso deberán firmar un contrato de 28 día y que al finalizar este y que el trabajador compruebe que tiene las aptitudes necesarias para el puesto, la empresa lo considerara como trabajador de planta.

4.5.2.- SALARIO.

En el tabulador de salarios original del contrato, aparecen tres categorías diferentes de costureras; a) quienes son consideradas como ayudantes de costureras, ganando el salario mínimo general b) las especializadas que que recibe el salario mínimo profesional y c) las que se consideran en proceso de ser profesionales, ganando un salario intermedio entre las otras dos. Pero a partir de agosto de 1987 se obligo a la empresa a reconocer a todas sus trabajadoras como profesionales, ya que todas tienen años de laborar par él, (ver Cuadro No. 12).

CUADRO No. 12 TABULADOR DE SALARIOS.

PUESTO	SALARIO DIARIO
Deshebradora	\$ 2 065.00
Revisadora	\$ 2 662.00
Planchadora	\$ 2 065.00
Supervisora	\$ 2 665.00
Costurera	\$ 2 665.00
Mecánico	\$ 3 875.00

FUENTE: Contrato Colectivo de trabajo firmado con la empresa Modelos Daniela y el Sindicato " 19 de Septiembre ", 1986.

4.5.3.- JORNADA DE TRABAJO.

Se acordó que la jornada semanal fuera de 47 horas con 30 minutos y 45 al día para tomar sus alimento, quedando el horario de las 8:00 a las 1730, es decir de 9:30 horas diarias de lunes a viernes, con 50 minutos de tolerancia a la semana.

La jornada es un avance importe que se dió posterior a la firma del contrato, debido a que anteriormente laboraban de las 8:00 a las 17:45 Horas.

4.5.4.- PRESTACIONES.

En cuanto los días de descanso obligatorio se comprometió la empresa a dar los siguientes:

1° de Enero.

5 de Febrero.

21 de Marzo.

1° y 10 de Mayo.

16 y 19 de Septiembre.

2y 20 de Noviembre.

25 de Diciembre.

1° de Diciembre de cada 6 años.

12 de Diciembre, saldrán las trabajadoras a las 13:00.

Obteniendo además de los planteados en la ley 2 días y medio más de descanso.

Respecto a vacaciones, se otorgarán y pagarán conforme lo que estipule la ley.

En relación a la afiliación del Seguro Social la empresa se compromete a tener afiliadas a todas las trabajadoras, y aunque ya tenían esta prestación, se evita que el patrón de baja arbitrariamente a cualquier trabajadora.

Referente a la Seguridad e Higiene a dotas de botiquines suficientes para el uso de las trabajadoras.

En cuanto a los implementos de trabajo se compromete a dotar a la empresa de todos los necesarios, a mantenerlos en buen estado y a afilar las tijeras gratuitamente.

Igualmente y en referencia la ropa de trabajo, la empresa se obliga a proporcionar un uniforme y dos batas al año de calidad adecuada debiéndolas entregar en Abril y Septiembre y en Mayo, respectivamente.

Se otorgarán permisos de tres días con goce de sueldo en los siguientes caso: alumbramiento, matrimonio, fallecimiento de algún familiar en primer grado.

A su vez el patrón se compromete a entregar el reparto de utilidades conforme al año fiscal de la empresa.

En caso de fallecimiento se obliga a pagar 30 días de salario íntegro a los deudos de la trabajadora, independientemente de las prestaciones que establecen las leyes.

Otra compensación económica mínima es de \$ 30,000.00 que dará la empresa a fin de año, para que se rife entre las trabajadoras.

Por último en cuanto a la Capacitación y Adiestramiento el patrón se compromete a impulsar los programas de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento.

4.5.5.- CLAUSULAS SINDICALES.

Se reconoce al sindicato como el representante profesional del mayor interés de las trabajadoras.

Se le concede la contratación exclusiva en lo futuro, aceptando la empresa a los trabajadores que envíe el sindicato y que demuestren tener capacidad para desempeñar el puesto.

Se obliga al patrón a no tratar ningún asunto de los trabajadoras si no se encuentran presentes representantes sindicales de la sección o del CEN.

Se obliga a descontar del salario de las trabajadoras las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que fije el sindicato.

Se obliga a imponer a las trabajadoras las sanciones o correctivos que el sindicato le haga llegar.

Los permisos sin goce de sueldo deberán ser gestionados por las representantes sindicales de la sección, teniendo derecho cada trabajadora a 250 horas al año.

Otorgará como ayuda para el sindicato \$ 70,000.00 al año como ayuda de gastos del primero de mayo.

Se compromete a respetar y gesticnar con los representantes sindicales que el CEN le notifique.

4.6. SITUACION ACTUAL.

Después de la firma del contrato colectivo, la empresa realizó un campaña sistemática de ataque al sindicato y a las trabajadoras.

Aumentó los ritmos de producción, violando el contrato colectivo, desprestigiando al sindicato, presionando cotidianamente a las trabajadoras a través del personal de confianza, etc., haciendo siempre a las trabajadoras que se lucha por la sindicalización las llevó a quedar en peores condiciones.

Frente a esta política de la empresa las trabajadoras a su vez presionaron de diferentes maneras al patrón para hacerle entender que nunca voleríamos a ser como antes porque ya habían aprendido a defender sus derechos y a utilizar la negociación, las acciones directas y los recursos legales.

El sindicato le presentó a la empresa un pliego petitorio que sirviera para corregir las anomalías en que laboraba las trabajadoras y así sanear el ambiente de trabajo, que redundara en beneficio tanto de la producción como de las obreras.

Las peticiones se dividieron de la siguiente manera:

1) Trato del personal de confianza al personal sindicalizado:

- 1.1. Que el trato que el personal de confianza hacia el sindicalizado sea con respeto de ambas partes.
- 1.2. Se nombra una Comisión Mixta que controle el tiempo de llegada de las trabajadoras, para evotar favoritismos.
- 1.3. Que las encargadas de la línea dediquen más tiempo para explicar el proceso de la prenda.
- 1.4. Que las trabajadoras tengan libertad de comunicarse entre sí.
- 1.5. Que se termine la vigilancia hostil que el personal de confianza cotidianamente ejerce sobre las trabajadoras.
- 1.6. Suspender el control de entradas al baño.

2) Condiciones mínimas de trabajo.

- 2.1. Que se paguen puntualmente las cotizaciones al I.M.S.S.
- 2.2. Que se autoricen los permisos por cuestiones de salud sólo por las horas que las trabajadoras requieren, para evitar el ausentismo.
- 2.3. Que se abastezca de agua potable suficiente para todo el personal.
- 2.4. Que el personal de limpieza mantenga el baño en buenas condiciones.
- 2.5. Pago de las horas extras conforme a la ley.
- 2.6. Que se instale el botiquín y que lo controle la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- 2.7. Que el afilado de las tijeras sea por cuenta de la empresa.
- 2.8. Que tenga de las batas sea en la fechas que el contrato colectivo tiene establecidas.

3) Respete al sindicato.

- 3.1. Que se reconozca a las representantes para hacer las gestiones necesarias.
- 3.2. Que los descuentos ordinarios y extraoridnarios que solicite el sindicato, se efectúen como éste lo solicite y no bajo el criterio de la empresa.
- 3.3. Que la empresa haga uso del 100% de la capacidad instalada, lo que implica ampliar la fuente de trabajo a más costureras.
- 3.4. Que la empresa notifique de los cambios que vaya a realizar, como salida de maquinaria, cambio de propietario, etc.
- 3.5. Que las decisiones que la empresa tome y que se relacionen con el Contrato Colectivo sean discutidas previamente con las representantes de la sección.
- 3.6. Que los acuerdos que se tomen queden por escrito y que se cumplan por ambas partes.

Ante este pliego petitorio que de hecho plantea que se cumpla el contrato pactado, la empresa respondió negativamente, aumentando las amenazas a las trabajadoras y empezando una campaña de liquidación hacia las más débiles de carácter y a sus fieles seguidoras, quienes aceptaron un pago mucho menor al que legalmente les correspondía.

Para parar esta política patronal, el sindicato emplaza a huelga por violaciones al contrato, con el objeto de promover imputabilidad y así solicitar la adjudicación de los bienes de la empresa en favor de las trabajadoras que siguen laborando.

Mientras se consolida este trámite jurídico las trabajadoras montan guardias saliendo del trabajo, durante toda la noche para evitar que el patrón saquee el taller y las deje desprotegidas.

Este es otro de los talleres de maquila, de los muchos que hay en nuestro país, que padecer además de la sobreexplotación, la actitud cerrada de los patronos que no entienden que ya no pueden seguir utilizando los mismos métodos de control que venían empleando desde el siglo pasado.

Deben entender también que cuando las trabajadoras se organizan y aprenden a defender sus derechos, dejan de ser las mujeres sumisas acostumbradas a dejarse manipular y a mantener en silencio sus inconformidades.

CAPITULO V
PARTICIPACION DEL TRABAJO SOCIAL EN EL
SINDICATO " 19 DE SEPTIEMBRE " .

- 5.1. TIPOS DE PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
- 5.2. OBJETIVOS
- 5.3. AREAS DE TRABAJO
- 5.4. ALTERNATIVAS

5.1. TIPOS DE PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

El trabajo social en las organizaciones sindicales no puede analizarse fuera de contexto y debe tomar en cuenta las experiencias y las relaciones que han tenido son diferentes tipos de sindicatos.

Sin embargo a lo largo de la práctica académica y profesional ha tenido muy poco acercamiento con el sector obrero en general no sólo con los trabajadores sindicalizados.

En las grandes empresas, los trabajadores sociales son contratados por la patronal, para cumplir funciones del departamento de personal o recursos humanos, y son utilizados para controlar a los trabajadores, capacitándolos o preparándolos como mano de obra eficiente, mediatizándolos y hasta preparándolos para servir de esquirolas en los movimientos reivindicativos.

Sin embargo no son muchos los trabajadores sociales que prestan sus servicios en el sector obrero, fundamentalmente se desempeñan en las delegaciones políticas, escuelas o instituciones de bienestar social, que tienen más relación con las comunidades urbanas o rurales que con el sector obrero.

Algunas investigaciones sociales han provado como los trabajadores sociales que se integran la burocracia, no se desarrollan profesionalmente y los conocimientos adquiridos a lo largo de la formación escolar se van inhibiendo en la misma medida en que se inhiben su capacidad y sus iniciativas.

Si además de considerar que se va perdiendo la capacidad del trabajador social en lagunas instituciones que no tengan que ver con el trabajo directo con la población, no se amplían los campos de acción profesional, poco estaremos aportando a la carrera.

La formación que trabajadores sociales adquirimos durante el período escolar, nos debe capacitar para poder atender la realidad social, sus leyes, mecanismos, relaciones, etc.

Sin embargo como en toda disciplina social, es la opción de clase, sumado a los ideales, concepciones y objetivos personales, los que juegan un papel determinante en la definición del tipo de relación que el trabajador social decide jugar en las organizaciones sindicales.

Finalmente a raíz de los sismos y del nacimiento del sindicato " 19 de Septiembre " se hace posible la participación del trabajador social a través de dos medios:

- 1) En los grupos interdisciplinarios de profesionistas que desarrollan trabajo de educación y capacitación popular-conocidos en México como grupos de apoyo- y,
- 2) los diferentes proyectos políticos, feministas o no, que cuentan en sus filas con trabajadoras sociales comprometidas con el pueblo.

Dotado de una gran solidaridad, el sindicato " 19 de Septiembre " se abre a la presencia de los profesionales, y estos aportan desde sus conocimientos y sus técnicas a la organización sindical, convirtiendo el quehacer profesional en otras trincheras de combate y su producto, en más instrumentos de lucha que doten a las costureras de más elementos de defensa.

Así, la presencia de profesionales de la pintura y de diseño gráfico, van creando a través de la investigación participativa, las famosas mantas de " Ojos de Lucha ", que las costureras llevan a sus movilizaciones. Estas son a su vez, su manera de expresar sus pensamientos y también fuentes de conocimiento social. Son en síntesis murales de calidad plástica que pueden ser trasladados a cualquier campo de batalla.

Los médicos, realizan investigaciones de salud laboral y se integran a la capacitación de costureras para la formación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y terminan siendo parte del sindicato " 19 de Septiembre " en todo lo que a salud se refiere.

Los investigadores sociales, estudian la industria, sistematizan la lucha y sus trabajos arrojan datos sobre los cuales las costureras y las asesoras pueden trazar las tácticas y estrategias de lucha.

Y los pedagogos, sociólogos y trabajadores sociales, y otros, nos dedicamos al trabajo de capacitación, educación, asesoría y promoción de la organización sindical.

De esta manera en el sindicato " 19 de Septiembre " se muestra el importante aporte que puede hacer el conocimiento técnico y científico a la lucha de clases. Cada disciplina se convierte en arma y cada conocimiento en fuerza productiva a favor de la superación de las trabajadoras.

En cuanto se constituye el sindicato " 19 de Septiembre " las trabajadoras sociales que habíamos venido trabajando con las costureras desde 1982, pasamos a formar parte de la asesoría política y jurídica, y así nos integramos a varias tareas.

Habría que imaginar un sindicato formado por costureras que de la noche a la mañana tienen que hacer tareas administrativas, de contabilidad, de prensa y propaganda, de formación, de relaciones, de gestiones jurídicas, etc.

Nuestras tareas consisten al inicio del sindicato en realizar todos los trabajos junto con las costureras, tuvimos la necesidad de capacitarnos conjuntamente en la Ley Federal del Trabajo, para que mas tarde las capacitaremos para que ellas realizarán las tareas, y poder dedicarnos a la asesoría de cada Secrearía del Comité Ejecutivo Nacional y de las secciones.

En la actualidad muchas costuretas han aprendido a desempeñar sus funciones, lo que hace que el trabajo de asesoría que venimos desempeñando, consista en planificar los trabajos, discutir las políticas generales, capacitar a otras costureras, impulsar la formación sindical y gestionar y representar a las trabajadoras de cada sección en los conflictos colectivos y organizar nuevas secciones.

No es accidental que el sindicato de costureras cuente con la presencia de trabajadoras sociales, en la disciplina social, la motivación de desarrollar un compromiso con las causas populares, que en su mayoría se da en la formación escolar, tanto en la Universidad como en algunas escuelas particulares, como el "Vasco de Quiroga" han formado un tipo de trabajadoras sociales que permite que sea más fácil la incorporación a procesos de esta naturaleza.

5.2. OBJETIVOS.**Objetivo General:**

- Colaborar en las actividades del sindicato, que fomenten el desarrollo integral de la mujer trabajadora.

Objetivos específicos:

- Participar en la asesoría política y sindical.
- Impulsar la educación sindical de trabajadoras.
- Promover el crecimiento del sindicato.

5.3. AREAS DE TRABAJO.

Las areas de trabajo que fundamentalmente se desprenden del sindicato son:

AREA LABORAL

Es la que directamente se encarga del cumplimiento de los contratos de trabajo. En ella recae la responsabilidad de la atención directa con los patrones, con respecto a los problemas de las trabajadoras, de la preparación de las revisiones de contratos, de los aumentos salariales, de los emplazamientos a huelga, así como de garantizar la participación de las trabajadoras en las asambleas y eventos sindicales.

Esta conformada por representantes sindicales de cada fábrica, por miembros del Comité Ejecutivo Nacional y por asesoras en las que figuramos dos trabajadoras sociales.

Fundamentalmente hemos participado en las siguientes tareas:

1.- Asesoría.

Que consiste fundamentalmente en el análisis político de la situación actual del sindicato, el estudio de las condiciones de trabajo de cada fábrica y las condiciones de participación en ellas y las negociaciones con los patrones.

2.- Investigación.

En este aspecto se ha hecho estudios por fábrica sobre las condiciones de trabajo, el tipo de empresa y su capital, el tipo de producción, la población y el proceso sindical.

3.- Capacitación.

Se ha colaborado en la capacitación de las trabajadoras en los aspectos fundamentales de la ley, del manejo del contrato colectivo, la gestión con los patrones y las funciones sindicales.

AREA MEDICA.

Se encarga del estudio de las condiciones de salud de las trabajadoras, tanto al interior de la fábrica como en la vida cotidiana, así como de promover en la medida de las posibilidades la atención personal a las agremiadas.

Funciona con médicos del Centro de Salud Laboral de la Universidad Autónoma Metropolitana, con un grupo de médicos acupunturistas, con un grupo de médicos de la Universidad Nacional Autónoma de México y con una socióloga dedicada a la investigación de salud de las trabajadoras, todos ellos en estrecha coordinación con el Comité Ejecutivo Nacional.

Realizan fundamentalmente tres funciones:

1.- Investigación.

En donde realizan estudios de cada fábrica sobre las condiciones de salud de las trabajadoras, con el objeto de promover la incorporación en los contratos colectivos de cláusulas específicas de salud.

2.- Capacitación.

Promueven periódicamente cursos de higiene y seguridad para las representantes sindicales encargadas de las Comisiones de Salud.

3.- Atención.

Se atiende escalonadamente a las trabajadoras que lo soliciten en el consultorio del sindicato o en los consultorios particulares.

Dentro de esta área de trabajo el sindicato tiene dos proyectos importantes, la guardería y el consultorio médico.

La guardería es un proyecto de trabajo prioritario para el sindicato, que se ha venido trabajando desde 1986 por un grupo de profesionistas que han invertido gran parte de su tiempo para sacar adelante este trabajo.

El nombre que se le dió a la guardería es el de Centro de Desarrollo Integral y Atención Infantil (CENDAI), y tiene como objetivos:

- Construir un proyecto de formación que brinde a los niños la alternativa de crecer como seres humanos integrales, desarrollando su infinita creatividad creadora.
- Lograr relaciones más profundas en el seno de la familia obrera, a través del análisis de la realidad del niño, de sus características, necesidades e intereses.

Empezó a dar servicio el 19 de septiembre de 1987 y cuenta en la actualidad con 55 niños que van de los 40 días a los 6 años.

Es importante resaltar que la participación de trabajador social se dió ya constituida el CENDAI, pero se colaboro con 4 pasantes de la Escuela de Trabajo Social " Agustín García Conde ", quienes apoyaron en el trabajo de censo y levantamiento de información, tanto de los niños como de sus familias.

En cuanto al consultorio médico, este proyecto se inicio el 2 de septiembre de 1987, tiene como finalidad atender a las trabajadoras que lo requieran a través de la medicina homeopática.

AREA EDUCATIVA

Se encarga de la promoción de la educación en dos grandes aspectos:

1.- La escolarizada.

Fomenta la primaria y secundaria abierta para adultos.

2.- La abierta.

Se promueven diferentes temas de análisis y reflexión a través de conferencias, cursos, exposiciones, periodicos murales, etc.

AREA RECREATIVA

Esta encargada de promover todas aquellas actividades que tengan que ver con la diversión y el esparcimiento de las trabajadoras, tales como el cine, concursos, torneos, etc.

Es coordinada directamente por la Secretaría de Actividades Recreativas y se promueve a las secciones a través de las responsables sindicales.

En esta area colaboró un grupo de trabajajadores sociales de la ENTS, elaborando y ejecutando un programa trimestral de educación para los niños, que contó con la visita a museos, la elaboración de trabajos manuales y algunas actividades deportivas par niños.

5.4. ALTERNATIVAS.

Es difícil pensar en reproducir la experiencia de la participación del Trabajo Social en el " 19 de Septiembre " en otros sindicatos indendientes, ya que cada uno es una particularidad, un proceso y una experiencia diferente.

También es difícil pensar que a través de la práctica escolar o el Servicio Social, las alumnas o profesionistas puedan incorporarse a las organizaciones sindicales, como se hace en las colonias populares.

En todo caso la posibilidad de que el trabajador social se incorpore, depende de su opción de clase y del tipo de organización política en la que se desenvuelva.

Sin embargo, lo importante de considerar es que la formación escolar juega un papel importante en el acercamiento que cada día tenemos en las organizaciones populares.

La aplicación de programas adacémicos que recogan los principales planteamientos del materialismo científico y revolucionario de México, pueden ser base para que los trabajadores sociales puedan comprometerse con las luchas sindicales de los trabajadores.

Los puntos de relación o inserción no son fáciles, en particular, en particular las organizaciones sindicales son cerradas, generan internamente sus propios órganos de formación y la representación recae en los miembros activos.

Sin embargo la experiencia vivida por las trabajadoras sociales que participan en el " 19 de Septiembre " indica que no sólo arribando a la organización sindical puede participar el trabajador social, sino cosntruyendo desde su origen la relación con la organización sindical, ganandose un lugar, una presencia, autoridad moral y política.

CONCLUSIONES.

Las necesidades del sistema capitalista arrojan día con día a un número cada vez mayor de mujeres al mercado de trabajo. éstas necesidades las llevan a ocupar puestos en la producción en las ramas industriales que hasta hace pocos años eran de exclusividad masculina, como la industria química, la electrónica y más recientemente la metal-mecánica. Sin embargo fuera de esta situación, históricamente la mano de obra femenina ha jugado un papel central en las ramas de la producción donde las mujeres desarrollan una " habilidad natural " como son la industria alimenticia y la del vestido.

Tanto la industria textil como la industria del vestido están vinculadas por los procesos de producción, debido a que en la textil se inicia la elaboración de las telas y en la del vestido se confeccionan las prendas.

Ambas están constituidas por un conjunto de empresas de diferentes tamaños, en donde las que cuentan con la mayor capacidad instalada mantiene en una relación de dependencia a las empresas pequeñas.

Esto hace que sea un grupo pequeño de empresarios el que determine los montos de producción, los estilos, la moda, etc.

Esto se ha hecho evidente no sólo por las limitaciones que tienen los talleres maquiladores, sino por el momento de crisis que vive el país, que va haciendo que los pequeños empresarios no resistan el aumento de los precios en las materias primas, y con la introducción de telas y prendas de importación, se van limitando sus posibilidades de competir en el mercado.

También les afecta el hecho de que las empresas grandes operen con capital extranjero, situación que les permite no sólo la resistencia a las devaluaciones del peso, sino presionar a sus pequeños competidores para que lleguen más rápido a la quiebra.

El proceso de trabajo en la industria del vestido no ha sufrido grandes modificaciones. El cambio de la máquina de pedal por la de motor y la introducción de algunas máquina especializadas, no hecho variar en lo fundamental las condiciones en las que laboraban las trabajadoras de los talleres del siglo pasado, por el contrario el trabajo se ha intensificado.

En esta industria la modernización de la producción es lenta, debido a que el monto y la calidad de la producción puede salir al mercado, sin que los empresarios realicen grandes inversiones en el capital constante. Sin embargo no podemos negar que el proceso de reconversión se dara en la industria paulatinamente, ya que los empresarios tenderan la estandarización de algunas partes del proceso.

Pero hasta ahora se sigue trabajando con maquinaria simple y generalmente en malas condiciones, por lo que la velocidad de la producción depende centralmente del ritmo de la propia trabajadora, esto hace que la base de las ganancias reacaiga en el grado de explotación de estas.

A pesar de ser una industria atrasada en cuanto al proceso productivo, tiene una gran capacidad de recuperación económica en plazos relativamente cortos debido que al tipo de mercancía que elabora es de consumo cotidiano y de una gran diversidad de precios.

En cuanto a las condiciones de trabajo uno de los de problemas que tienen que enfrentar las obreras de la mayoría de los talleres, es el hecho de que los propios patrones cambien de razón social frecuentemente, sin notificar previamente de estos cambios. Esta situación las deja legalmente en un estado de inseguridad, ya que al cambiar de nombre la empresa sin transferir al personal a la nueva empresa, se pierde la antigüedad y los derechos ganados.

Si bien es cierto que en un juicio legal individual o colectivo se puede comprobar la antigüedad de las trabajadoras, no es práctica común de la obreras recurrir a los abogados para pelear sus derechos, prefieren aceptar la indemnización que le ofrezca el patrón, que en la mayoría de los casos son muy bajas, actitud que se debe a su falta de asesoría y a los temores a los que por lo regular se enfrentan las mujeres que no cuentan con el apoyo de un grupo o sindicato democrático.

La jornada de trabajo esta más delimitada, con respecto a los talleres del siglo pasado o a los talleres clandestinos, aunque el tiempo para tomar sus alimentos no les es computado como tiempo efectivo en la jornada.

El salario que reciben las trabajadoras de este sector es muy bajo, no sólo por afecte en general a la clase trabajadora los salarios de estipula la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, sino por el hecho de que cotidianamente se les desconoce la especialidad que manejan, considerandolas como ayudantes, aunque tengan años de experiencia y habilidad suficiente para ganar el salario mínimo profesional.

En cuanto al resto de prestaciones que deben recibir las costureras son mínimas y en la mayoría de los casos manipulados por la empresa.

La mano obra que labora en estas empresas es fundamentalmente femenina, esto hace que las necesidades en cuando a condiciones de trabajo y prestaciones sean específicas, sin embargo; esta situación no es tomada en cuenta por la patronal.

De lo hemos dicho en cuanto a la situación de las costureras, el número de talleres y fábricas en donde se violan los derechos elementales son muchos y sólo la unidad entre las trabajadoras permitira que sus condiciones cambien, enseñanza que ha demostrado el movimiento que las trabajadoras emprendieron a raíz del sismo y que les permitió constituir una instancia organizativa y de gestión que hiciera posible empezar una larga tarea para modificar las condiciones de explotación existentes.

Por otro lado históricamente los sindicatos surgen como una respuesta a la explotación que la burguesía ejercía sobre la clase trabajadora, que genero una respuesta colectiva y organizada en contra de las malas condiciones de trabajo.

En nuestro país la historia del movimiento obrero ha estado plagada de injusticias, primero con los batallones rojos que fueron utilizados en el movimiento armado bajo la promesa de apoyar sus demandas, para posteriormente ser reprimidos. Después con la construcción de varias centrales oficiales se controlaron sus demandas y su movimiento, dando origen a un fenómeno bastante complejo llamado corporativismo, que ha permitido que en México la clase trabajadora tenga que enfrentarse no sólo a la burguesía, sino a la corrupción de sus representantes sindicales, que son manejados directamente por el Estado y la burguesía de este país y que mantienen las demandas de los trabajadores en los mínimos posibles.

En particular en la industria de la costura el control lo ejercen las diferentes centrales oficiales como la CTM, la CROM, la CGT, la COR; etc., que se encargan de mantener el control a través de la firma de contratos de protección, que mantienen a las trabajadoras en un régimen despótico por parte de la patronal y a un sometimiento de las condiciones de trabajo por debajo de la ley, salarios por debajo de los mínimos y control sindical al servicio de las empresas.

Estos sindicatos cuentan con el apoyo de las autoridades del trabajo, ya que son ellas las que expiden los registros sindicales, las que agilizan o atrasan un trámite, las que en el momento de un movimiento sindical apoyan directa o indirectamente a las empresas y a sus sindicatos.

Como respuesta a esta situación una alternativa significativa para este sector tanto a nivel reivindicativo, como sindical es el sindicato " 19 de Septiembre " que representa una posibilidad real en el avance organizativo y político de las costureras. Esta organización no sólo representa mejorar sus condiciones de trabajo, sino un espacio de análisis y reflexión de sus condiciones de vida, que les permita aprender a gestionar sus demandas y defenderse contra la patronal.

El sindicato " 19 de Septiembre " por ser una organización independiente del Estado, se enfrenta a graves obstáculos para consolidar y crecer, sin embargo ha demostrado que aunque esta tarea no es fácil, continuara presionando para que las condiciones de trabajo y de vida de las obreras se vayan mejorando, y así ir construyendo una organización cada vez más amplia de mujeres trabajadoras capaces de influir en el movimiento obrero del país y en la transformación de la mujer mexicana.

Como expresión concreta de los problemas a los que se enfrenta cotidianamente el sindicato para la celebración de nuevos contratos colectivos, se considero como ejemplo la empresa Modelos Daniela, que nos muestra claramente los métodos de trabajo de los empresarios de este sector y la forma en que los sindicatos blancos controlan a las obreras.

Utilizando diversas formas de lucha que van desde demandas y recursos legales , hasta plantones y vías de hecho.

El estudio de este caso nos permitió comprobar los planteamientos iniciales en cuanto a la función que cumplen los talleres maquiladores en el proceso productivo y la situación que implica para las trabajadoras. Comprobando la relación de dependencia económica a las grandes empresas de marca. También se pudo comprobar la sobreexplotación a la que son sometida las trabajadoras a través del método de tiempos y movimientos.

El capital constante con que cuentan estas empresas es mínimo, permitiéndoles a los empresarios en casos de conflictos laborales, deshacerse del taller completo para el pago de las indemnizaciones de las trabajadoras, ya que en la mayoría de los casos el monto de este capital no cubre la cantidad que deben pagar a sus obreras.

La incorporación de las trabajadoras de Modelos Daniela al sindicato " 19 de Septiembre " representa una esperanza para el resto de trabajadoras de la industria, ya que este ejemplo sintetiza el coraje que las trabajadoras han acumulado a lo largo de años y la posibilidad real de enfrentarse a la lucha contra la patronal, utilizando sus propios métodos de lucha y organización.

En estos procesos de organización de las trabajadoras como parte de la clase marginada del país, necesita del apoyo de profesionistas de diferente especialidades, y el trabajo social puede aportar su capacidad intelectual y técnica, que permita a este sector contar con un equipo interdisciplinario que cubra diferentes aspectos sociales.

El trabajo social puede aportar en la elaboración de programas y proyectos específicos, en la asesoría organizativa y jurídica, que permita abrir campos nuevos para la carrera y al mismo tiempo ser protagonista de los procesos sociales en el país.

SUGERENCIAS

A lo largo de este trabajo hemos visto como se violan las condiciones de trabajo de las costureras y podemos decir que su superación sólo podrá darse a través de un proceso organizativo que permita crear condiciones para presionara la patronal y a los sindicatos blancos, y así modificar tanto sus condiciones de trabajo como la dinámica sindical en las que las mantenido durante años.

Tamnién podemos decir que el profesional de trabajo social tiene muy poca cercanía con las organizaciones sincicales y que sí bien es cierto que la experiencia en el sindicato " 19 de Septiembre " es importante y representativa, falta aún mucho para que el trabajador social conozca y practique en este sector.

El trabajador social por ser un profesional capacitado para relacionarse con la población, debe atender además del espacio de la casa y la colonia, el lugar de trabajo de la población a la que atiende y todo lo que esto implica, con la finalidad de tener un panorama más amplio de la realidad social.

Para lograr lo anterior se requiere que los estudiantes en trabajo social obtegan en el transcurso de la carrera más elementos sobre el sector obrero y en esa medida se vayan vinculando a través de la práctica escolar, relación que les permitira ampliar los campos de acción y analizar la problemática específica de los obreros.

Existen en los sindicatos grandes necesidades de apoyo técnico y profesional, fundamentalmente en los aspectos sociales que por la dinámica que viven descuidan, debido a que priorizan las demandas económicas.

A pesar de que en los sindicatos no se plantea la necesidad de contratar trabajadores sociales, porque no se conocen las alternativas de participación que podemos ofrecer, es nuestra obligación crear abrir espacios en este sector.

Se pueden plantear como tareas inmediatas de participación las siguiente:

- 1.- Conocer y analizar la problemática laboral que permita hacer propuestas sobre las posibles soluciones a sus problemas.
- 2.- Participar activamente en la discusión política .
- 3.- Fomentar la participación cada vez mayor de estudiantes y profesionales en trabajo social, que vayan haciendo de este espacio centros de trabajo para las futuras generaciones de trabajadores sociales.

Impulsar las funciones y actividades del trabajador social en este sector, permitira ampliar las acciones propias de nuestra carrera, para fomentar el acercamiento se podria participar en las siguientes tareas:

- Asesorar las gestiones reivindicativas.
- Investigar la problemática laboral, sindical y política.
- Capacitar a través de la educación sindical a los trabajadores.
- Organizar actividades de apoyo .
- Sistematizar y analizar su problemática que les sirva para los análisis de táctica y estrategia.
- Participar en equipos interdisciplinarios, etc

Como podemos ver las actividades y funciones que en general manejamos los trabajadores sociales en las comunidades son las mismas que se pueden promover en los sindicatos, siempre y logremos hacer que el trabajo social tenga una participación constante y de calidad.

BIBLIOGRAFIA.

- Afanasief, Victor
" Fundamentos de filosofía marxista ".
Ediciones de Cultura Popular.
México, D.F. 1979.
- Ander Egg, Ezequiel.
" Hacia una metodología del Trabajo Social ".
Editorial ECRÓ.
Buenos Aires, 1973.
- Alonso, José Antonio.
" Mujer y trabajo en México ".
El Obrero Mexicano, Tomo 2
Ed. Siglo XXI, México, 1984.
- Alvarez, Alfredo J.
" La mujer joven en México ".
Ed. El Caballito, 2ª ed., México.
- Artega, Carlos.
" Movimiento Obrero y Trabajo Social en México ".
Tesis, ENTS, UNAM, 1976.
- Artous, Antoine.
" Los orígenes de la opresión de la mujer,
Sistema capitalista y opresión de la mujer ".
Ed. Fontamara, Barcelona, 1979.
- Bedel, August.
" La mujer ".
Ed. Fontamara, Barcelona, 1979.
- Boudon, Raymond, et.al.
" Metodología de las ciencias sociales. I
conceptos e índices ".
Ed. LAIA, Barcelona, 1973.
- Carr, Barry.
" El movimiento obrero y la política en México ".
Ed. SEP, México, 1979.
- Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero.
" Las Costureras, la mujer y el movimiento obrero mexicano en el siglo XXI ".
Antología de la Prensa Obrera, México, 1975.

- Centro de Estudios del Trabajo A.C.
" Los trabajadores en México ".
México, 1985.
- Cobos Pons, Irma Yolanda.
" El trabajo femenino en México. Antecedentes
y situación actual ".
UNAM, México, 1979.
- Centro Nacional de Población.
" Programa Nacional de Acción para la
Integración de la Mujer al Desarrollo ".
México, 1985.
- CREA
" La participación de la mujer joven en la
actividad económica ".
Serie Empleo No. 4, México, 1982.
- Chavez, Elisa.
" Las empresas matrices de las maquiladoras:
dos estudios de caso de la industria del
vestido ".
Lectura del CEESTEM, México, 1982.
- De Paula Falciros, Vicente.
" Trabajo Social e instituciones ".
Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1986.
- Durand Carmen, et. al.
" El trabajo femenino en la industria de la
confección ".
Economía Informa, Núm. 4 (marzo)
UNAM, México, 1977.
- Engels, Federico.
" El origen de la familia, la propiedad
privada y el Estado ".
Ed. Progreso Moscu.
- Engels, Federico.
" La situación de la clase obrera en
Inglaterra ".
Ed. Esencias, 1974.
- Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
" La formación del proletariado industrial en
México ".
Ed. UMAN, Revista Mexicana de Ciencias
Políticas Y Sociales No. 83, enero-marzo
1976.

- FEM
" Las Costureras ".
Año 10, Núm. 45,
Abril-mayo 1986, México.
- García Hernández, Irene.
" Análisis estructural de la industria del
vestido en México ".
Tesis de Licenciatura, Facultad de Economía,
UNAM, 1979.
- Guzmán, Moisés.
" Condiciones laborales y socioeconómicas de
las trabajadoras del sector de la industria
del Vestido ".
Tesis de Licenciatura en Sociología
Universidad Iberoamericana, México, 1984.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e
Informática.
" Agenda estadística 1986 ".
S.P.P., México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e
Informática.
" Clasificación Mexicana de Actividades y
Productos ".
Censos Económicos 86, S.P.P., México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e
informática.
" Estudios sobre la mujer ".
Serie de lecturas III, S.P.P., 1986, México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e
Informática.
" La industria textil y del vestido en México
1970-1982 ".
S.P.P., México, 1984.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e
Informática.
" Resultados Oportunos Nacionales ".
Censos Económicos 86, S.P.P. México, 1987.
- Keremitsin, Dawn.
" La industria textil mexicana en el siglo
XIX ".
Ed. SEP-SETENTAS No. 67
México, 1973.

- Kisnerman, Natalio.
" Servicio Social de grupo ".
Ed. Humanitas.
- Kollontai, Alejandra.
" Mujer, Historia y Sociedad, sobre la
liberación de la mujer ".
Colección Libre Historia No. 7
Ed. Fontamara, Barcelona, 1982.
- Krause, Herman.
" Introducción a la teoría científica del
Servicio Social ".
Ed. ECRO, Buenos Aires, 1972.
- Krupskaja, Naduzhda K.
" La mujer Obrera ".
Ed, Pueblo Unido, Uruguay.
- Laurell, Asa Cristina, et. al.
" El obrero mexicano, condiciones de
trabajo ".
Ed. Siglo XXI, Núm. 2, 1986, México.
- Leal, Juan Felipe.
" Agrupaciones y burocracias en México 1906-
1938 ".
Ed. Terra Nova, México, 1985.
- Leal, Juan Felipe.
" Organización y sindicalismo ".
Obrero Mexicano No.3
Siglo XXI, México, 1985.
- Lechuga, Rocío.
" La industria del vestido y su producción ".
Comercio, Vol. XXIII, Núm. 253, México, 1981.
- Lenin, Bladimir.
" Acerca de los sindicatos ".
Ed. Progreso Moscu, 1984.
- Leñero. Estela.
" El uso y el sexo (La mujer obrera en dos
industrias de Tlaxcala) ".
CIESAS, México, 1984.
- Limones, Georgina.
" Las mujeres en la Casa del Obrero Mundial ".
PIEM, Colegio de México, 1981.

- Linhart, Robert.
" De cadenas y de hombres ".
Ed. Sigl XXI, México, 191.
- Lovera, Sara
" La industria del vestido una historia de explotación ".
La Jornada, Perfil de la Jornada
México, 1985.
- Luxemburgo, Sara.
" Huelga de masas, partidos y sindicatos ".
Ed. Grijalbo, México, 1970.
- Mendoza, Ma. del Carmen,
" Una opción metodológica para los
trabajadores sociales ".
ATSMAC, México, 1986.
- Michell, Juliet.
" La Condición de la mujer ".
Ed. Anagrama, Barcelona, 1977.
- Nolf, Max.
" El desarrollo industrial latinoamericano ".
Ed. Fondo de Cultura Económicas,
México, 1974.
- Organización Internacional del Trabajo.
" Las trabajadoras en un mundo en evolución ".
Informe Preliminar, mimeo, Ginebra, 1973.
- Ravelo, Patricia.
" Trabajo, percepción de la salud y práctica
de alcoholización en las trabajadoras de la
confección ".
CIESAS, México, 1986.
- Reyna, José Luis.
" Tres estudios sobre el movimiento obrero en
México ".
Ed. El Colegio de México, 1976.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
" La mujer y el trabajo en México ".
Antología, Cuadernos Laborales No. 31
México, 1976.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
" Ley Federal del Trabajo. ".
7ª ed., México, 1986.

- Sheridan, Cecilia.
" La mujer obrera y al organización
sindical ".
CIESAS, México, 1986.
- Taller de Investigación Obrera.
" La lucha de las costureras y el sindicato 19
de septiembre ".
Cuadernos Obreros, Núm.2,
México, 1987.
- UNAM
" El movimiento Obrero ".
Facultas Ciencias Políticas y Sociales
México, 1970.
- Virve, Piho.
" La obrera textil ".
Acta Sociológica No. 4
UNAM, México, 1982.
- Weiherman, Catalina, et. al.
" El trabajo femenino en el banquillo de los
acusados ".
Ed. Terra Nova, México, 1981.

ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

- 1.- Cuestionario que se utilizó para la sistematización de condiciones de trabajo.
- 2.- Lista de empresas que se consideraron para la sistematización.
- 3.- Lista de organizaciones obreras más importantes de 1918 a 1972.
- 4.- Contrato Colectivo de trabajo de la empresa " Manuel Rojas ".
- 5.- Testimonio de las trabajadoras de Capullito.
- 6.- Testimonio de las trabajadoras de Confecciones Infantiles.
- 7.- Estatutos del sindicato " 19 de Septiembre ".
- 8.- Plataforma de lucha del sindicato " 19 de Septiembre ".
- 9.- Cuestionario colectivo del sindicato " 19 de Septiembre ".
- 10.- Principales cláusulas del contrato colectivo de trabajo firmado por la empresa Confecciones Montserrat.
- 11.- Principales cláusulas del contrato colectivo de trabajo firmado por la empresa Modelos Daniela.
- 12.- Testimonio de las trabajadoras de Modelos Daniela.
- 13.- Pliego petitorio de las trabajadoras de Modelos Daniela.
- 14.- Contrato colectivo de trabajo firmado por la empresa Modelos Daniela y el sindicato " 19 de Septiembre ".

ANEXO No. 1 CUESTIONARIO QUE SE UTILIZO PARA LA SISTEMATIZACION DE CONDICIONES DE TRABAJO.

El cuestionario que a continuación se presenta, es un fragmento del original que se aplicó en el I Encuentro Nacional de Mujeres Asalariadas, realizado en la Ciudad de México en 1987.

El orden de las preguntas que se presentan, no es el mismo que en el original, debido a que sólo se consideraron las respuestas relacionadas con el tema de investigación.

Sistematización de las condiciones de trabajo.

- 1.- Nombre de la empresa o centro de trabajo.
- 2.- Principales productos que elabora.
- 3.- Número total de trabajadoras. Hombres _____ Mujeres _____
- 4.- Antigüedad en el empleo.
- 5.- Características de la jornada de trabajo.
 - a) Cuál es el horario de trabajo.
 - b) Cuántos días de trabajo son a la semana.
 - c) Cuántos turnos.
 - d) Cuántas horas extras a la semana.
 - e) Existe trabajo a destajo.
 - f) De cuantos descansos dispone a la semana.
 - g) De cuanto tiempo son los descansos.
- 6.- Reciben capacitación.
- 7.- Le proporcionan implementos de trabajo.
- 8.- Que problemas de salud aparecen más frecuentemente.
- 9.- Que accidentes de trabajo ocurren con Mas frecuencia.
- 10.- Cuales son las prestaciones laborales y sociales.
 - a) Vacaciones _____ b) Prima vacacional _____.
 - c) Prima de antigüedad _____ d) Prima de producción _____.
 - e) Prima de asistencia _____ f) Prima de puntualidad _____.
 - g) Aguinaldo _____ h) Reparto de utilidades _____.
 - i) Caja de ahorros _____ j) Despensa o tienda _____.
 - k) Permisos con goce de sueldo _____.
 - l) Permisos sin goce de sueldo _____.
 - m) Otras prestaciones. _____.
- 11.- Están inscritas al IMSS.
- 12.- Están inscritas a alguna otra institución de seguridad.
- 13.- Cuentan con licencia de maternidad.
- 14.- Cuentan con tiempo para la lactancia.
- 15.- Cual ha sido la política de contratación.
 - a) Requisitos para la contratación.
 - b) Por qué casos se realizan los despidos.
- 16.- Con que tipo de maquinaria cuenta la fábrica.

- 17.- Que jerarquías laboral y de control existen.
- 18.- Ha tenido problemas con la empresa alguna vez.
- 19.- Existe sindicato en la empresa.
- 20.- Como se formó el sindicato.
Por la empresa _____ En asamblea _____ Otros _____
- 21.- El secretario general ha sido trabajador como ustedes.
- 22.- Cuál es el procedimiento para elegir Comité Ejecutivo.
- 23.- Han tenido protección del sindicato frente a la empresa.
- 24.- Consideras necesario el sindicato.
Sí _____ No _____ Porque _____
- 25.- Cuales han sido las demandas de las trabajadoras en su centro de trabajo.
- 26.- Cuales han sido las formas de organización que han utilizado.
- 27.- A que tipo de problemas se han tenido que enfrentar para poder participar en el sindicato.

ANEXOS No. 2 EMPRESAS CONSIDERADAS PARA LA SISTEMATIZACION DE CONDICIONES DE TRABAJO.

NOMBRE DE LA EMPRESA	NOMBRE DEL PATRON	DOMICILIO
1. Industria Lievana S.A.*	Guillermo Lievana	Naranjo No. 76 Col. Santa Ma. la Rivera.
2. Vestidos Riad, S.A.*	Riad Buchosen Buchosen	República de Venezuela No.26 Centro.
3. Modelos Daniela *	David Escobar Andrade	Av. Centenario No. 2485-4 Col. Nva. Atzacualco
4. Rosy Bras, S.A.* de C.V.	Moises Assa	Av. Ermita Ix- tapalapa No.920 Col. Santa Isa- bel .
5.- Manuel Rojas*	Leon Franco Chamma	Isabel la Cató- lica No. 115, Centro.
6.- Saser, S.A.	David Saser	Morelos No. 15 Nogales, Sonora
7.- Comercializadora de Industria, S.A. C.V.	Eduardo Cohen Cababie	Cafetal No. 70 Col. Granjas México.
8.- Maquiladora Eugeniz,	Eduardo Martínez	Emiliano Zapata No.255, Portales.
9.- Maquiladora de de Curubusco	Sergio Sabag	Pantitlan No.79 Cd. Nezahualco- yotl.

* Fábrica que tiene firmado contrato colectivo de trabajo con el sindicato "

ANEXO No. 3 ORGANIZACIONES OBRERAS MAS IMPORTANTES DE 1918 A 1972.

- 1918.- Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).
- 1921.- Confederación General de Trabajadores (CGT).
- 1922.- Confederación Nacional Católica del trabajo (CNCT).
- 1929.- Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM).
- 1933.- Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM).
- 1934.- Cámara Nacional del Trabajo (CNT).
- 1936.- Confederación de Trabajadores de México (CTM).
- 1942.- Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM).
- 1947.- Confederación Unica de Trabajadores (CUT).
- 1949.- Unión General de Obreros y Campesinos (UGOCM).
- 1952.- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).
- 1954.- Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT).
- 1960.- Confederación Nacional de Trabajadores (CNT).
- 1972.- Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

SINDICATO UNICO DE OBREROS Y OBRERAS DE LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION DEL D. F.

Reg. 1659

Eje Central Lázaro Cárdenas No. 70

Tercer Piso

Tel. 510-91-31

512-26-45

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, QUE POR TIEMPO INDEFINIDO CELEBRAN UNA PARTE CON EL SEÑOR MANUEL ROJAS MARTINEZ, EN SU CARÁCTER DE PROPIETARIO DEL TALLER DE MAQUILA DE MOPA EN GENERAL, CON DOMICILIO EN LA CALLE TALLER LA CATHOLICA NUMERO CINCO QUINCE, LOCAL DOCTRINADO UNO, DEL DISTRITO FEDERAL, Y POR LA OTRA PARTE EL SINDICATO UNICO DE OBREROS Y OBRERAS DE LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION DEL DISTRITO FEDERAL, HABIENDO HECHO ESTE ACTO POR SU SIGUIENTE GENERAL EL SEÑOR HERIBERTO BARRAN, CON DOMICILIO EN EL SINDICATO EL CUI APARECE EN LA PARTE DE DERECHA DE ESTE CUOTRO, OTORGARON EL PODER AMPLIO SUFFICIENTE Y EXPRESAMENTE AL SEÑOR JOSÉ ANTONIO RIVERA QUE ADMINISTRÓ EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN ESA FUENTE DE TRABAJO, DE ACUERDO CON LOS ARTICULOS 376. Y 693, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A LAS PARTES SE MENCIONAN AL TIEMPO DE LAS SIGUIENTES:

CLAUSTRAS

22 FEB '25 AM

PRIMERA.- El señor MANUEL ROJAS MARTINEZ, dueño y propietario del Taller de Maquila de Mopa en General, con domicilio en la Calle de la Católica número cinco quince, local Doctrinado Uno, del Distrito Federal, y por lo tanto tiene facultades amplias, suficientes y bastantes para la celebración y firma del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

SEGUNDA.- Para todos los efectos legales de este Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo con el Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo el señor Manuel Rojas Martínez, en su carácter de propietario del Taller de Maquila de Mopa en General, se le denominará con la palabra "PATRON", y al Sindicato Unico de Obreros y Obrero de la Industria de la Confección del Distrito Federal, se le denominará con la palabra "SINDICATO", y al hacer referencia de la Ley Federal del Trabajo, solo se usará la palabra "LEY".

TERCERA.- El patrón, reconoce que el Sindicato Unico de Obreros y Obrero de la Industria de la Confección del Distrito Federal, es el representante del mayor interés profesional de la totalidad de los trabajadores dentro de la negociación, y por lo tanto se compromete a tratar con y exclusivamente con el representante legal del Sindicato, todos y cada uno de los conflictos y asuntos de trabajo, que se deriven del presente Contrato Colectivo de Trabajo, y cuando las partes contratantes no llegaren a un acuerdo satisfactorio dejarán a salvo sus derechos para hacerlos ante las Autoridades competentes del trabajo.

CUARTA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, se firma por tiempo indefinido y por triplicado, y solamente será revocado en los términos establecidos en la Ley, manteniendo sus efectos legales en todas y cada una de las Dependencias, así como en las que en el futuro se llegaren a crear, aun cuando no encuentren lugar del domicilio de la negociación motivo de este Contrato Colectivo de Trabajo.

QUINTA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, se aplicará a todos y cada uno de los trabajadores al servicio de la Empresa.

SINDICATO UNIDO DE OBREROS Y OBRERAS DE LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION DEL D. F.

Reg. 1659

Eje Central Lázaro Cárdenas No. 76
Tercer Piso

Tels. 510-01-31

22 FEB 1954 AM

51-01-32

excepción de los que desempeñen puestos de confianza, y que se definen lo previsto por el Artículo 90. de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- Ambas partes convienen en que serán considerados como puestos de confianza los que en continuación se mencionan: Maestros, Administradores, Empleados de Oficina, y Porteros.

SEPTIMA.- El patrón, concederá a los trabajadores a su servicio el goce de salario íntegro los descansos obligatorios de acuerdo con el Artículo 74, de la Ley Federal del Trabajo, y que son los que ha continuación se mencionan: 1o. de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1o. de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre, 1o. de Diciembre de cada seis años cuando corresponda a la Transmisión del Poder Ejecutivo Federal, más el día 25 de cada mes de Diciembre de cada año.

ACTAVA.- Los trabajadores al servicio del patrón, disfrutaran de un día de descanso seminario con goce de salario íntegro, fijándose desde luego el día Domingo de cada semana.

NOVENA.- Todos y cada uno de los trabajadores al servicio del patrón disfrutaran de Vacaciones anuales de acuerdo con los artículos 76, 77, 79, 80, y 81 de la Ley Federal del Trabajo, más el 25% sobre el total de punto de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

DIECIMA.- Todos y cada uno de los trabajadores al servicio del patrón tienen derecho a 15 días de Aguinaldo de acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, y dicho pago lo hará antes del día 20 del mes de Diciembre de cada año.

DIECIMA-PRIMERA.- Todos y cada uno de los trabajadores al servicio del patrón, tienen derecho a la participación de las Utilidades, de acuerdo con el Artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo.

DIECIMA-SEGUNDA.- El pago correspondiente de los salarios de los trabajadores se hará una vez antes de que termine su periodo y en moneda de curso legal.

DIECIMA-TERCERA.- El pago de los salarios correspondientes a las Vacaciones al patrón, se comprobará a sueldo precisamente en la fecha en que deban iniciarse estas.

DIECIMA-QUARTA.- Las partes convienen en que las jornadas de trabajo serán de 48 horas semanales de lunes a domingo, y que será el siguiente horario de 48 horas de 9.00 horas A. M. a las 12.00 horas P. M. y de las 15.00 horas P. M. a las 21.00 horas P. M., los trabajadores disfrutaran de un intermedio y una hora para sus alimentos durante

**Sindicato Unico de Obreros y Obreras de la Industria de la Coa
sección del Distrito Federal.**

Eje Central Lázaro Cárdenas
76-3er. Piso
México 1, D. F.

Feb. { 512 - 25 - 45
510 - 31 - 31

Capacitación y Adiestramiento en su trabajo a todos y cada uno de los trabajadores a su servicio, que les permita elevar su nivel de vida, de acuerdo con los Artículos 153-A y 153-B, de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA-SEXTA.- El patrón, se obliga a dar la cantidad de \$ 3,590.00 (Tres Mil quinientos Noventa pesos (0/100.M.N.)), para gastos del día 10. del mes de Mayo de cada año.

DECIMA-SEPTIMA.- El patrón, se obliga a descontar de los salarios de los trabajadores las Cuotas Sindicales que la Organización Sindical indica en sus Ordinarios o Extraordinarios, quedando entendido que el patrón, no cobrará cantidad alguna por este servicio.

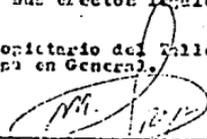
DECIMA-OCTAVA.- El salario que percibirán los Contadores Competentes, es el salario de \$ 1,300.00 pesos diarios independientemente de su Séptimo Día respectivo, y para los trabajadores no especializados será el salario mínimo General, que es de \$ 1,000.00 pesos (0/100.M.N.).

DECIMA-NOVENA.- Se entiende por sueldos partes que todo lo no estipulado especificado en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, y que en la medida que estipule en beneficio de los trabajadores se tendrá como pactado.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, se celebrará por tiempo limitado, quedando entendido que es por triplicado surtiendo sus efectos legales desde el día de su depósito, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes, y por conducto de la Organización Sindical será depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para que surta sus efectos legales a que haya lugar.

El Propietario del Taller de Equitación
de nombre General.

Por el Sindicato,
por el Comité Ejecutivo,
el Secretario General.


Manuel Rojas Martínez.

El Apoderado Legítimo del Sindicato.


**POR EL
COMITÉ EJECUTIVO**

ANEXO No. 5

Testimonio de las trabajadoras de Capullito.

Ponencia presentada en el 1º Foro Nacional de la Mujer, organizada por el Frente Nacional Contra la Represión, en abril de 1984.

Somos un grupo de trabajadoras que nos dedicamos a la industria de la confección. Sabemos que por el carácter del trabajo, somos un sector en el que se contrata mayormente mano de obra femenina.

Nos caracterizamos porque somos objeto de múltiples injusticias en nuestro trato como trabajadoras y como mujeres, pues sufrimos de pésimas condiciones de trabajo, malos tratos, incumplimiento de nuestros derechos laborales como mujeres, etc.

Sabemos que no somos las únicas y por ello que demandamos la urgencia y la necesidad de nuestra participación para combatir la raíz de nuestro problema, uniéndonos, organizándonos para establecer formas de lucha conjuntas, atacando así a nuestros opresores más directos que son nuestros patrones, participando colectivamente y manifestándonos ante las decisiones favoritistas de las autoridades del trabajo, luchando fervientemente contra las estructuras que nos rigen.

Las mujeres somos la mitad de la lucha, como indispensables para cambiar esta situación, para romper con los patrones que oprimen y atan nuestra capacidad de seres humanos que luchan por sus derechos. Es así que las mujeres tenemos que participar doblemente: primero, para construir una sociedad más justa y segundo, para construir las bases de una sociedad donde la mujer tenga igualdad de derechos y pleno reconocimiento como ser

humano como mujer.

Capullito, S.A. es una fábrica que integra a 55 trabajadoras. En ella nos dedicamos a la elaboración de vestidos para niñas. Es parte de un grupo industrial en el que están relacionadas dos o más fábricas, tienen gran capacidad de venta, que surte a almacenes grandes de autoservicio y tiendas pequeñas del Centro y Coruña. Su producción diaria es aproximadamente de 1200 vestidos y el costo de cada uno es de 1500 a 3000 pesos.

Además, reciben ingresos de maquiladoras domiciliarias que tienen en un pueblito del Estado de México, en donde laboran aproximadamente 50 trabajadoras (todas mujeres) a las que pagan 20 pesos por cada vestido que hacen.

Todo esto nos permite ver que la inversión que utiliza la empresa es mínima, pues por una parte, vemos que sí hay posibilidades de la empresa para proporcionar mejores condiciones de trabajo y por otra parte, nos damos cuenta de que las mujeres de Capullito no sólo objeto de múltiples violaciones a nuestros derechos de trabajo, sino que somos víctimas de malos tratos, de discriminación, injusticias, etc.

Para empezar, no contamos con equipo de seguridad para nuestra salud, pues las sillas que utilizamos son muy inseguras y duras y nos lastiman la espalda y afectan los riñones, los cortadores no utilizan tapabocas, lo cual ocasiona a la larga, enfermedades en las vías respiratorias, comemos demasiado rápido pues tenemos media hora para comer en lugares antihigiénicos.

Nuestras relaciones con la patrona son cortantes, pues la mayoría del tiempo nos grita y hasta nos trata con groserías. Soló nos trata bien cuando nos da a firmar los contratos que siempre son temporales.

Contamos con prestaciones como: Seguro Social, pero cuando vamos al doctor, la patrona no nos reconoce nuestras incapacidades, también con vacaciones, pero si llegamos a faltar algún día, nos lo cuentan como día de vacaciones. De las utilidades de la empresa, nos da únicamente 700 pesos, nos cuenta el tiempo, nos vigilan todo el día, nos exigen entrar a una hora determinada sin tener derecho a tolerancia y lo más sobresaliente es el sueldo que nos pagan, que no nos alcanza para vivir. Los precios de las cosas cada día suben más, pero lo que no suben son los salarios.

Nuestra organización nace a raíz de la inconformidad que venimos sintiendo por las condiciones en que trabajamos y por el sueldo que recibimos.

La Ley Federal del Trabajo, plantea que las costureras debemos ganar el salario mínimo profesional que es de 6 800 pesos, sin embargo, nosotras recibimos por nuestro trabajo profesional, el mínimo general.

La fábrica en que laboramos, como habíamos dicho, es parte de unas empresas familiares, que tienen íntima conexión y los mismos sistemas de explotación, por eso, cuando las compañeras de Confecciones Infantiles, realizaron una lucha por mejoras tanto salariales, como de las condiciones de trabajo, todos sus logros tenían repercusiones en nuestra fábrica,

Fue así como en Enero de este año, la patrona hizo su primera retabulación; en este sentido les aumentó a 6,003 pesos (que por cierto no es el salario mínimo profesional) a 15 costureras, y al resto nos aumentó solamente a 4759 pesos, está situación desató una gran inconformidad entre nosotras, pues el aumento se les dió a 15 personas cercanas a la patrona, con la intención de dividirnos por un lado y por el otro como una manera de comprar lacayos.

Por tal motivo, llevamos a cabo un paro los días 6 y 9 de Enero con duración de 3/4 de hora y una hora, reclamando a la patrona la nivelación de los salarios.

La respuesta a esta inconformidad se dió a conocer rápidamente. La patrona despidió a 7 trabajadoras (es) injustificadamente, y no nos da una respuesta satisfactoria, progonando que dependiendo de lo que se produzca va a conceder la proporcionalidad de los aumentos.

La experiencia de la lucha de los compañeros de Confecciones Infantiles, con las cuales mantenemos un contacto directo, nos ha servido de mucho para conocer a los patrones y planificar nuestra lucha. Por eso algunas compañeras (os) nos hemos integrado para defender a los despedidos, platicar nuestros problemas, no sólo como trabajadoras, sino también como mujeres, y para estudiar bien las formas en que podemos enfrentarnos a nuestros opresores.

Los resultados de nuestra organización se ha dejado sentir, ya que se logro la reinstalación de dos compañeros que decidieron continuar con nuestro movimiento, con los salarios caídos y en los mismos puestos que ocupaban anteriormente.

Además hemos estado trabajando en la conformación de nuestras principales demandas, como son: aumentos salariales, mejores condiciones de trabajo, mayores y mejores prestaciones y el rotundo rechazo al sindicato patronal que nos fue impuesto a nuestras espaldas y del que vemos claramente que nunca servira a nuestros intereses.

Para ello hemos instaurado formas de organización, como son: la formación de comisiones para lograr en primer lugar, la unión de las demás compañeras de la fábrica y de otros sindicatos, con la finalidad última de ejercer más fuerza y control contra la patronal y ganar así respuesta inmediata a nuestras demandas. La realización de un curso sindical que responda a nuestras necesidades inmediatas en donde se tratan nuestros problemas como trabajadoras. Reuniones de información y coordinación de trabajo dentro y fuera de la fábrica.

Como mujeres nos enfrentamos a muchos problemas y tenemos muchas limitaciones. Nuestra participación en la lucha no es fácil, pues la actitud de nuestros esposos, padres y hermanos, cuando ven que llegamos tarde de las reuniones nos causan varias dificultades. Sabemos que tenemos que reeducarnos y reeducar a ellos para que nuestra participación sea posible, sin embargo estamos dispuestas a emprender los cambios necesarios para nuestra liberación.

Es bien evidente para nosotras que la doble jornada de trabajo a la que nos enfrentamos, es parte de la opresión que las mujeres trabajadoras tenemos en esta sociedad capitalista y patriarcal, por ello nuestra organización y nuestro ímpetu de lucha para hacernos valer como trabajadoras y como mujeres no se va a quedar solo en nuestra fábrica.

Estamos concientes de la necesidad cada vez mayor de unirnos y organizarnos para solucionar esta problemática de la que somos objeto y que por lo tanto, tenemos que luchar también fuera de la fábrica, con nuestros compañeros y hermanos explotados.

Hace un año, una de las compañeras más activas de la lucha de Confecciones Infantiles declaró en un mitin, que aunque ella estaba despedida, la lucha de las trabajadoras de Confecciones Infantiles no se acababa, que las costureras estábamos en todas las inmdustrias de la confección y que su movimiento continuaba.

Ahora la comprendemos mejor cuando vemos a las compañeras continuar en su organización, y cuando vemos a aquellos despedidos decididos a seguir trabajando con nosotras. Sabemos por lo tanto que la lucha no se acaba.

¡¡ VIVA LA LUCHA DE LAS COSTURERAS !!

DEMANDAS.

- Por la libre sindicalización.
- Por la contratación conforme a la ley.
- Por el cumplimiento al pago del salario mínimo profesional para las costureras.
- Contra el despido por embarazo.
- Contra el límite de edad para la contratación.
- Por el respeto a la licencia de 90 días por maternidad y períodos de lactancia.
- Por la instalación de guarderías.
- Por la instalación de comedores suficientes y limpios.
- Por la semana de 40 horas.
- Por la instalación de servicios de primeros auxilios en los centros de trabajo.
- Por la jubilación a los 25 años.
- Por la implantación del seguro de empleo pagado por el Estado y empresas, ante la desaparición de la fuente de trabajo.

- Por el derecho irrestricto de las costureras a la contratación colectiva, huelga y reparto de utilidades. Trabajadoras de Capullito, S.A.

ANEXO No. 6 TESTIMONIO DE LAS TRABAJADORAS DE CONFECCIONES
INFANTILES.

Ponencia presentada en el leer. Foro Nacional de la Mujer, organizado por el Frente Nacional Contra la Represión, abril de 1984.

I. Introducción.

Las trabajadoras de Confecciones Infantiles, S.A., iniciamos en 1982 nuestro trabajo de organización a partir de una lucha que para nosotros fué muy importante. En ella aprendimos algunas formas que tenemos las mujeres para enfrentar a nuestro opresores. En este foro, al dar a conocer nuestra experiencia, pretendemos colaborar con el esclarecimiento de la manera en que la crisis ha afectado a las trabajadoras de la confección y junto con ustedes queremos analizar las posibilidades de organización política que tenemos las mujeres en general y las mujeres costuraras.

En aquel tiempo tanto la manera en que fue reprimida nuestra lucha, como la inexperiencia que todas teníamos y que se reflejaba en la tácticas y estrategias planteadas, nos obligaron a replegarnos para proponernos ahora sí de manera planificada, nuestra organización en términos de avanzar no sólo sindicalmente sino como parte del nacimiento feminista revolucionario.

II. Descripción de la fábrica.

La empresa Confecciones Infantiles, S.A. es parte de un sector industrial que se caracteriza por emplear mujeres obreras en condiciones muy desventajosas comparado con otros sectores.

La empresa es parte de un grupo industrial de carácter familiar y su situación fiscal y laboral es muy irregular.

La producción son vestidos, no son de consumo masivo; los surten a Liverpool, Suburbia, El Palacio de Hierro.

Por otro lado, una parte de la producción la realizan la maquila domiciliaria, otra se la llevan a un rancho.

La antigüedad de la fábrica data de 27 años, aunque inicialmente tenían otra razón social como "Creaciones Chuy".

III. Condiciones de trabajo.

Las trabajadoras de Confecciones Infantiles que fabrican vestidos para niñas y jovencitas, en 1982 percibimos un salario mínimo general a pesar de ser costurera ya que debemos percibir el salario mínimo profesional.

El número de trabajadoras era de 120, de las cuales once de ellas tenían una antigüedad de once a veinticuatro años, y el resto sólo contábamos con contratos de uno, dos o tres meses, aunque con una antigüedad de uno a diez años.

Frente a estas condiciones, las trabajadoras siempre vivíamos con un miedo permanente a perder el empleo; había muchas irregularidades en nuestra contratación, no podíamos reclamar nuestro derecho de antigüedad; esto era una buena maniobra que utilizaba la empresa para facilitar despidos totalmente arbitrarios y sin ninguna clase de liquidación.

Aunado a esto, la empresa también tiene trabajadoras que le maquilan en peores condiciones que las nuestras; por ejemplo, en un Rancho en el Estado de México y en Ixtacalco, no perciben ni en el salario mínimo, trabajan a destajo y ellas ponen la máquina.

Las trabajadoras contratadas en Confecciones, no contamos con ninguna prestación, sólo Seguro Social y había irregularidades en las vacaciones, ya que éstas eran pagadas hasta el segundo año de haber empezado a trabajar, generalmente no había reparto de utilidades y cuando había era muy poco.

Mucho menos contábamos con un comedor adecuado a nuestras necesidades, sólo se tenían un pequeño espacio con siete mesas para todas las trabajadoras.

Tampoco contabamos con un botiquín de primeros auxilios bien equipado pues como en todo trabajo, los accidentes ocurren a cada momento y sólo con una cinta adhesiva era suficiente, cuando había una cortada o algo parecido, cualquier otra molestia teníamos que esperarnos hasta la hora de salida para poder ir al Seguro ya que no nos daban ningún permiso en horas de trabajo.

Las condiciones de seguridad e higiene eran mínimas. Contábamos con sólo tres baños para todo el personal, sin regaderas y no nos daban botas industriales.

El trato patronal siempre fue despótico, y en continuas amenazas de despido. Esto facilitaba que sacáramos una producción mayor. A la salida había una estricta revisión ya que nadie podía llevarse ni un sólo botón o hilo. También era estricto el tiempo de trabajo, el horario era de las 8:30 A.M. a las 6:00 P.M. y si alguien llegaba tarde, no había consideración de 15 minutos; se había pegado el tiempo con trabajo o con descuentos al salario que ya era de por sí pequeño. Aunque normalmente violaban nuestros derechos rebándonos tiempo a la hora de la salida y a la hora de comida.

Todas estas condiciones las encontramos en todos los centros de trabajo donde labora la mujer obrera y éste no es un caso aislado.

La empresa impedía cualquier tipo de organización al interior, no contabamos con un sindicato y el que había era patronal o blanco, pero llegaba el momento en que las trabajadoras ya no resisten esta situación y se tuvo la necesidad de organizarnos, de demostrar nuestra unidad a pesar de ser atacadas por la patrona.

IV. Demandas y formas de lucha.

Cuando las trabajadoras de "Confecciones Infatiles" iniciamos nuestra lucha en 1982, la crisis empezaba a tener efectos en todas las trabajadoras. Día a Día veíamos como nuestro salario no alcanzaba ni para comer y junto con eso las condiciones en las que trabajamos eran bien atrasadas.

La patrona decía que nos trabaja "como a sus hijas", pero en este aparente trato familiar se encontraba la posibilidad de que nos sobre explotara.

Esta empresa ocultaba su irregularidad fiscal y laboral, pues a todas nos inscribían en el Seguro Social como dehebradoras, para evitarse así pagarnos el mínimo profesional y nos sostenían ininterrumpidamente con contratos de uno, dos y tres meses. También la maquila a domicilio es una forma de evadir las responsabilidades que los patrones tienen con los trabajadores a través del contrato individual o colectivo de trabajo.

Por eso cuando ya no soportábamos más la situación, platicamos entre nosotras y una vez decididas, exigimos a la patrona que se nos diera el aumento del 30% decretado por el gobierno, para ello hicimos un paro de medida hora antes de la salida, la respuesta fue la amenaza de despido para todas nosotras.

De esto aprendimos que nada, absolutamente nada, puede sacarseles a los patrones sin una lucha, esto quiere decir que los logros que se obtienen a través de las luchas son arrancados a los patrones contra su voluntad, pues la voluntad patronal nunca ve los intereses de los trabajadores sino que ve a los trabajadores en razón a sus intereses, que son los de obtener la mayor ganancia posible a costa del trabajo de los obreros.

La patrona pensó que dándonos el 10% de aumento nos íbamos a quedar conformes y acostumbradas a darnos "atole con el dedo", al día siguiente nos comunicaron el aumento pero el movimiento ya no podía detenerse, habíamos utilizado nuestra primera arma de lucha: EL PARO y de allí en adelante aprendimos a pelear organizadamente nuestras formas de lucha, que son las formas de lucha que tienen los trabajadores, " OBRERA CALLADA JAMAS SERA ESCUCHADA " .

En este tiempo comprendimos que había la posibilidad de conocer con licenciados democráticos, recordamos que algunas compañeras decían que los licenciados iban a venderse, ya que a muchas y en muchas ocasiones ya los había pasado, no tenía caso empezar nada, estábamos derrotadas de antemano. Nos parecía que el éxito de nuestra lucha dependía de la asesoría, ahora sabemos que ésta es un factor importante, pero lo fundamental es la organización de los trabajadores.

Como no teníamos sindicato, pusimos una demanda individual, pero no crean que una sola, sino más del 90% de las trabajadoras. En esta demanda exigíamos principalmente, el pago del salario mínimo profesional o sea una retabulación; también exigíamos que se regularizara nuestra situación en el Seguro Social, vacaciones y el pago de la prima vacacional. También demandamos plazas para todas las que estábamos por contratos y por supuesto, el aumento salarial del 30%.

Más tarde la demanda en entrar a la Junta de Conciliación y Arbitraje Número 2 que la represión patronal. Compraron a una de nuestras líderes, que había jugado un papel muy importante, el desaliento de la mayoría fue tan fuerte que pensamos que hasta allí habíamos llegado, pero pudimos reorganizarnos y alcanzar otros niveles de lucha, " OBRERA CONCIENTE NI SE RINDE NI SE VENDE " .

Lo más importante de la etapa anterior es que pudimos arrancarlo a la patrona más de lo que se pensaba. Aumento del 30%, regularización en el Seguro Social, vacaciones y prima vacacional y las plantas para todas las trabajadoras.

Al inicio de nuestra lucha, pretendiendo "descabezar" el movimiento despidieron a 9 compañeras, estas se constituyeron en el COMITE DE DESPEDIDAS de Confecciones Infantiles S:A. y dieron la batalla desde fuera apoyando con muchas actividades, pero de manera fundamental visitando sindicatos para difundir nuestro movimiento y buscar solidaridad. Las que continuabamos en la fábrica apoyamos a las despedidas organizado una FALTA COLECTIVA para protestar con los despidos, haciendo PEGAS dentro de la fábrica. También cada viernes nos cooperamos económicamente para ayudar a las despedidas.

La reinstalación de las compañeras se obtuvo legalmente pero como eran consideradas como líderes, cada vez que las reinstalaban inmediatamente eran despedidas. Sin embargo el despido, arma poderosa que el patrón tiene para acabar con los movimientos fue superado con estas compañeras ya que cuando la empresa les ofrecía liquidarlas al 100% y con momentos de aceptar su liquidación en razón de las necesidades del movimiento.

Cuando muchas de las cosas demandadas se había logrado, decidimos luchar por la sindicalización, en este caso veíamos que no era posible consolidarlos logros si no teníamos un contrato colectivo de trabajo, por ello el Comité de Despedidas realizó una intensa investigación para encontrar el sindicato más adecuado.

Creemos que el sindicalismo independiente no es posible en estos momentos, en primer lugar porque las autoridades laborales ya no dan registro sindical, pero en segundo lugar porque algunos sindicatos están controlados por el neocharrismo y otros que se mantienen democráticos son frecuentemente reprimidos por el Estado. Las posibilidades para nuestra sindicalización era muy pocas, así que nos decidimos por solicitar nuestra afiliación a un sindicato de la CTM que tenía en su interior varias secciones democráticas en la industria textil.

En una ocasión regresando de una audiencia, nos comunicaron que estaban despedidas 45 compañeras. Cambio de su reinstalación exigieron que nos desistieramos de la demanda. Estos fueron momentos muy difíciles, decidimos acudir a la Dirección de Trabajo demandando una explicación de la empresa frente a las autoridades, ese hecho obligó a la patrona a reinstalar a todas las despedidas a los dos días y además tuvo que pagar salarios caídos. Sin embargo, por todo lo anterior, nuestro movimiento se radicaliza frente a la patronal y pretendieron acabar de tajo con él, una tarde que afortunadamente nos encontramos reunidas en asamblea, una compañera nos fue a avisar que se estaban llevando la maquinaria, inmediatamente nos trasladamos a todas a la fábrica y sin avisar a nuestras familias permanecemos en GUARDIAS toda la noche del viernes y los días que fueron necesarios hasta obtener de la Junta de Conciliación y Arbitraje el EMBARGO PRECAUTORIO.

Ahí la labor del Comité de Despedidas dió sus frutos, pues al otro día de haber iniciado las guardias nos estuvieron acompañando solidariamente los compañeros trabajadores de la Coordinadora Sindical Nacional, " EL PUEBLO UNIDO JAMAS SERA VENCIDO ".

Sin embargo, frente a esta situación, la empresa aceleró los despidos, cada viernes por lo menos había una despedida; además de que enviaron golpeadores que todos los días nos nos provocaron y que llegarón a golpear a un compañero, ésto lo frenamos presionando a la Procuraduría de Justicia para que tomara cartas en el asunto.

En estos momentos habíamos logrado una relación muy estrecha con las trabajadoras de " Pic, S.A. " que como estaban en huelga apoyaron todas nuestras movilizaciones y realizamos varios trabajos de coordinación.

Cuando el sindicato de CTM se nos hecho para atrás a pocos días del recuento, nosotras teníamos más de 30 compañeras y compañeros despedidos, que se encontraban resistiendo para poder llegar al recuento, buscar otro sindicato para que demandáramos nuestro contrato colectivo de trabajo implicaba entrar en una nueva lucha en condiciones de correlación de fuerzas desfavorable para nosotras. Así que nos desistimos de la demanda por la titularidad, luchamos intensamente por la liquidación de las compañeras despedidas y entramos en el período de repliegue táctico.

La experiencia en otras luchas, que como la nuestra, se habían radicalizado nos enseñan que de continuar con la lucha sindical tendríamos que haber llegado, una vez realizado el recuento al emplazamiento a huelga, la intransigencia patronal nos llevaría irremediabilmente a estallarla y tras largo tiempo en donde con toda seguridad perdimos mucha gente, llegaríamos al remate de la empresa, para nuestra organización así que decidimos replegarnos.

Para algunas trabajadoras esta etapa de lucha en Confecciones Infantiles fue un éxito porque logramos mejorar las condiciones de trabajo, junto con el aumento salarial; rompimos con la costumbre de despedir sin indemnizarlas y sentamos precedentes de lucha que contendrían las arbitrariedades patronales.

Para nosotras las trabajadoras que consideramos que en las luchas no hay éxitos sino avances o retrocesos, creemos que en esta lucha hubo avances, porque a partir de éstas iniciamos un proceso de formación política y feminista y hemos decidido continuar trabajando en la difícil tarea de la liberación de la mujer y de nuestro pueblo.

Las costureras continuamos en pie de lucha.

¡LUCHAR, VENCER, OBREROS AL PODER!

¡LUCHANDO CONTRA LA EXPLOTACION LAS MUJERES CONSTRUIMOS NUESTRA LIBERACION!

A N E X O N U M . 7

ESTATUTOS DEL SINDICATO "19 DE SEPTIEMBRE".



ESTATUTOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA COSTURA, CONFECCION, VESTIDO, SIMILARES Y CONEXOS
" 19 DE SEPTIEMBRE "

REGISTRO NUM. 5136

EXPEDIENTE 10/9585

I.
DENOMINACION, DOMICILIO Y OBJETO

Art. 1.- Se integra el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura, Confección, Vestido, Similares y Conexos "19 de Septiembre", con la denominación que se indica y con trabajadores de las industrias de la Costura, Confección, Vestido, Similares y Conexos de la República Mexicana.

Art. 2.- El Sindicato tendrá su domicilio en el Despacho 103 del Edificio Orión en las calles de Dr. Lucio y Dr. Liceaga, en la Ciudad de México, D.F.

Art. 3.- El Sindicato tendrá por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados, y además:

a) Luchar contra las formas de explotación de los trabajadores a través de "contratos de protección" celebrados por líderes venales;

b) por un salario remunerador superior a los salarios mínimos profesionales;

c) Luchar contra la existencia de talleres y fábricas clandestinas de explotación de la mano de obra de los trabajadores de las industrias mencionadas;

d) Vigilar permanentemente que el trabajo de los obreros se realice en obediencia rigurosa a los reglamentos de construcción, seguridad e higiene, etc.;

e) Pugnar por el establecimiento de un seguro de vida que ampare a todos los trabajadores;

f) Impulsar la educación política y académica, así

como los deportes y las actividades culturales.

II. MIEMBROS DEL SINDICATO

Art. 4.- Para ser miembro del Sindicato se requiere:

- a) Tener la edad mínima que marca la Ley Federal del Trabajo.
- b) Presentar la solicitud de ingreso por escrito;
- c) Expresar su voluntad de acatar estos Estatutos;
- d) Ser trabajador de las industrias enuñciadas en el artículo 10.

Art. 5.- Los miembros del Sindicato tendrán los siguientes derechos:

- a) Recibir los beneficios que el Sindicato gestione;
- b) Tener voz y voto en las Asambleas;
- c) Votar y ser electo para los cargos de dirección sindical;
- d) Exigir de la representación sindical el cumplimiento de sus obligaciones;
- e) Las demás que se señalen en los Estatutos.

Art. 6.- Son deberes de los miembros de este Sindicato:

- a) Cumplir con todos los deberes sindicales que se desprenden de estos Estatutos;
- b) Cumplir y hacer cumplir todas las disposiciones contractuales, reglamentarias y de asambleas;
- c) Abstenerse de traicionar los intereses del Sindicato y de sus compañeros del mismo así como de los trabajadores con los que tenga relación;
- d) Cumplir con los deberes estatutarios en lo que se refiere a asambleas, cuotas y desempeño de puestos sindicales;
- e) Abstenerse de tratar personalmente con la Empresa los asuntos competencia del Sindicato, sin la autorización de éste;
- f) Participar en todos los eventos sociales y jornadas

de solidaridad y de lucha en los que participe este Sindicato;

g) Los demás que les señalen estos Estatutos.

III. ESTRUCTURA SINDICAL

Art. 7.- Son órganos de gobierno del Sindicato:

- a) El Congreso;
- b) La Asamblea Seccional;
- c) El Comité Ejecutivo Nacional;
- d) El Comité Ejecutivo Seccional.

Art. 8.- El Congreso es la máxima autoridad del Sindicato y se constituye por los Delegados nombrados por cada Sección, conforme a las disposiciones electorales de este Estatuto.

Art. 9.- El Congreso podrá reunirse en forma ordinaria o extraordinaria. El Congreso Ordinario se reunirá cada año el 19 de Septiembre. Los Congresos Extraordinarios se reunirán cada vez que sea necesario. El quórum será 50% más uno de los Delegados.

Art. 10.- El Congreso Ordinario será convocado con una anticipación mínima de 2 meses por el Comité Ejecutivo Nacional y, ante su negativa o negligencia, por un tercio de las Secciones que constituyen el Sindicato. La convocatoria contendrá el orden del día de los trabajos del Congreso.

Art. 11.- Son facultades del Congreso:

- a) Reformar los Estatutos;
- b) Elegir el Comité Ejecutivo Nacional;
- c) Aprobar las cuentas del Sindicato y, en su caso ordenar las medidas conducentes a remediar su desorden;
- d) Imponer las medidas disciplinarias al Comité Ejecutivo o a sus miembros;
- e) Revocar por causa justificada los nombramientos de los Comités Ejecutivos Nacional y Seccional;

f) Además las que no están señaladas por otros órganos de gobierno del Sindicato.

Art. 12.- El Comité Ejecutivo Nacional se integra por: un Secretario General, un Secretario de Trabajo y Conflictos, un Secretario de Finanzas, un Secretario de Actas y Acuerdos, un Secretario de Prensa y Propaganda, un Secretario de Relaciones Externas, un Secretario de Educación Política, un Secretario de Organización y un Secretario de Deportes y Recreación. Para todas las Secretarías se elegirá el Suplente respectivo.

Art. 13.- Para ser miembro del Comité Ejecutivo Nacional se requiere estar al corriente de sus obligaciones sindicales.

Art. 14.- Son facultades del Comité Ejecutivo Nacional:

a) Convocar a los Congresos Ordinario y Extraordinario;

b) Rendir cuentas ante el Congreso o ante las Asambleas Seccionales, a solicitud de éstas, de su gestión financiera y de todos los asuntos a su cargo;

c) Representar al Sindicato en todos los actos en que éste deba intervenir;

d) Emplazar a huelga para la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos correspondientes;

e) Participar en las Asambleas Seccionales;

f) Las demás que se deriven de estos Estatutos y de la Ley.

Art. 15.- El Comité Ejecutivo Nacional durará en su encargo dos años.

Art. 16.- Corresponde al Secretario General:

a) Representar a la agrupación jurídicamente, por sí o conjuntamente con los demás miembros del Comité Ejecutivo Nacional;

b) Autorizar con su firma en compañía del Secreta-

rio respectivo **todos** los documentos que emite el Sindicato;

c) Responsabilizarse mancomunadamente con el Secretario de Finanzas del manejo de los fondos sindicales;

d) Presidir **las** asambleas del Comité Ejecutivo Nacional;

e) Las demás **que** le señalen los Estatutos.

Art. 17.- Corresponde al Secretario de Trabajo y Conflictos:

a) Recabar el acuerdo del Comité para hacer las propuestas para cubrir las vacantes ante las Empresas en que no se haya constituido Sección Sindical;

b) Mantener la estadística general de las vacantes en todo el Sindicato mediante la información del correspondiente funcionario seccional;

c) Intervenir en las gestiones necesarias para exigir el cumplimiento de los contratos colectivos en compañía de la Autoridad seccional correspondiente;

d) Y las demás inherentes a su cargo.

Art. 18.- Corresponde al Secretario de Finanzas:

a) Llevar la contabilidad de los fondos correspondientes al Comité Ejecutivo Nacional;

b) Informar cada dos meses por escrito a todas las Secciones de los estados de cuenta correspondientes;

c) Administrar los fondos sindicales mancomunadamente con el Secretario General;

d) Las demás inherentes a su cargo.

Art. 19.- Corresponde al Secretario de Actas y Acuerdos:

a) Llevar el archivo general de las Actas y de los Acuerdos de los Congresos, de las Asambleas Seccionales y del Comité Ejecutivo Nacional;

b) Informar conjuntamente con el Secretario General de los cambios de Comités Ejecutivos Nacional y Seccional a las autoridades laborales correspondientes;

c) Las demás inherentes a su cargo.

Art. 20.- Corresponde al Secretario de Prensa y Propaganda:

a) Mantener informados a los medios de difusión y a las organizaciones fraternas de los asuntos del Sindicato que sean de interés general;

b) Publicar un órgano de prensa del Sindicato de circulación nacional;

c) Mantener un archivo sistemático de la información de prensa en relación al Sindicato y en general a las luchas de los trabajadores y organizaciones fraternas;

d) Coordinar junto con los Comités de huelga toda la propaganda correspondiente a los movimientos;

e) Y las demás inherentes a su cargo.

Art. 21.- Corresponde al Secretario de Relaciones Exteriores:

a) Mantener la relación del Sindicato con todas las organizaciones nacionales e internacionales fraternas;

b) Contribuir a coordinar la solidaridad con otros sindicatos u organizaciones en lucha;

c) Y las demás inherentes a su cargo.

Art. 22.- Corresponde al Secretario de Educación Política:

a) Promover la educación política y sindical de los miembros del Sindicato;

b) Organizar seminarios y todo tipo de eventos en coordinación con otras organizaciones para proveer al cumplimiento de su cargo;

c) Las demás inherentes a su cargo.

Art. 23.- Corresponde al Secretario de Organización:

a) Mantener actualizado el padrón de miembros del Sindicato gestionando diligentemente la información de las Secretarías correspondientes de los Comités Sec-

cionales;

b) Informar conjuntamente con el Secretario General a las autoridades Laborales de los cambios del padrón sindical;

c) Informar a los miembros del Sindicato de su situación de afiliación;

d) Y las demás inherentes a su cargo.

Art. 24.- Corresponde al Secretario de Deportes y Recreación:

a) Promover los eventos tendientes a impulsar el espíritu deportivo entre los miembros del Sindicato, así como organizar los actos culturales de solidaridad interna o externa del Sindicato;

b) Las demás inherentes a su cargo.

Art. 25.- Todas las ausencias mayores de 15 días de cualquiera de los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional serán cubiertas por el Suplente respectivo, mediante acuerdo escrito que emitan el Secretario General y el de Organización, o sólo aquel en ausencia de éste.

Art. 26.- Las ausencias definitivas de los titulares del Comité Ejecutivo Nacional serán cubiertas por el Suplente respectivo, quien deberá ser ratificado en el Congreso inmediato posterior.

Art. 27.- La Asamblea Seccional es la máxima autoridad de una Sección Sindical y se constituye por los miembros del Sindicato que presten sus servicios en una misma empresa.

Art. 28.- Las Asambleas Seccionales podrán ser ordinarias o extraordinarias. La Asamblea Ordinaria se reunirá por lo menos cada mes. La Asamblea Extraordinaria se reunirá cada vez que sea necesario por convocatoria del Comité Ejecutivo Seccional, del Comité Ejecutivo Nacional o de un tercio del número de miembros de la Sección, si en un término de 10 días aquellos

Órganos no citen habiéndolo solicitado dicho porcentaje de miembros.

Art. 29.- La Asamblea Seccional funciona regularmente con el cincuenta por ciento más uno de sus miembros y sus acuerdos serán válidos conforme a la mayoría que señala la Ley, todo ello de conformidad con el Reglamento de Asambleas y Congresos del Sindicato.

Art. 30.- Son facultades de la Asamblea Seccional:

- a) Promover ante el Congreso reformas a los Estatutos;
- b) Revocar los nombramientos a los miembros del Comité Ejecutivo Seccional; y elegir Delegados a los Congresos;
- c) Aprobar las cuentas del Comité Ejecutivo Seccional y en su caso ordenar las medidas conducentes a remediar su desorden;
- d) Imponer medidas disciplinarias al Comité Ejecutivo o a sus miembros;
- e) Acordar los emplazamientos a huelga;
- f) Las demás que se desprendan de estos Estatutos.

Art. 31.- El Comité Ejecutivo Seccional se integrará por: un Secretario General, un Secretario de Trabajo y Conflictos, un Secretario de Finanzas, un Secretario de Actas y Acuerdos, un Secretario de Organización y Propaganda y un Secretario de Educación, Deportes y Recreación. Los miembros del Comité Ejecutivo Seccional durarán en su cargo dos años y por cada Secretaría se nombrará un Suplente.

Art. 32.- Son facultades del Comité Ejecutivo Seccional:

- a) Convocar a las Asambleas ordinarias y extraordinarias;
- b) Rendir cuentas cada mes a la Asamblea General de su gestión financiera;
- c) Representar al Sindicato, con relación a su Sección ante la Empresa y las autoridades laborales y ju-

ciales, con plena personalidad jurídica;

d) Emplazar a huelga a la Empresa para la celebración, revisión o cumplimiento del Contrato Colectivo;

e) Informar de su gestión al Comité Ejecutivo Nacional;

f) Las demás que se deriven de estos Estatutos.

Art. 33.- Los funcionarios sindicales, integrantes del Comité Ejecutivo Seccional, tendrán similares facultades y deberes a las correspondientes Secretarías del Comité Ejecutivo Nacional, en el ámbito de su Sección.

IV. ELECCIONES

Art. 34.- En todos los procesos de elección del Sindicato se garantizará a los miembros el ejercicio del voto universal y secreto que será el procedimiento electivo de la organización.

Art. 35.- Para el Congreso correspondiente, las Secciones elegirán oportunamente sus Delegados a razón de uno por cada diez trabajadores. Las Secciones con menos de diez trabajadores tendrán derecho a un Delegado.

Art. 36.- Cuando la convocatoria a un Congreso incluya la elección del Comité Ejecutivo Nacional, el Secretario de Organización recibirá las solicitudes de registro de candidato por el sistema de planillas que incluya todos los puestos y suplencias. En el orden en que las reciba las publicará y encargará a la Secretaría correspondiente su difusión en todo el Sindicato, identificándolas con el color que escojan los solicitantes.

Art. 37.- La inscripción de planillas que menciona el artículo anterior será suspendida 24 horas, antes de la hora señalada para la instalación del Congreso.

Art. 38.- En el Congreso, la elección del Comité Ejecutivo se hará por el voto universal y secreto de los

Delegados, previa exposición de su programa de trabajo por cada planilla. Será declarada triunfadora la planilla que obtenga la mayoría simple. El Comité electo tomará posesión al final del Congreso en el punto previsto por la convocatoria.

Art. 39.- Para la elección de los Comités Ejecutivos Seccionales se seguirá el mismo procedimiento, en lo conducente, por la Asamblea Seccional; la difusión de las planillas se hará para efectos electorales en la Sección y para conocimiento e información en todo el Sindicato.

V.

CUOTAS Y BIENES SINDICALES

Art. 40.- Todos los miembros del Sindicato contribuirán con una cuota del dos por ciento de su salario para el sostenimiento del Sindicato.

Art. 41.- Las cuotas serán descontadas a los miembros del Sindicato directamente de su salario en la nómina de pago de cada Empresa. Al efecto el Comité Ejecutivo Nacional en coordinación con los Comités Ejecutivos Seccionales solicitarán oportunamente a los patronos la deducción de las cuotas correspondientes de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Art. 42.- Los Comités Ejecutivos Seccionales, a través de su Secretario de Finanzas, estarán facultados para recibir los descuentos de cuotas sindicales y, conjuntamente con el Secretario General, aquel quedará facultado para hacer el envío del cincuenta por ciento de los descuentos al Comité Ejecutivo Nacional, en un término que no excederá de 5 días después de recibidas las cuotas correspondientes.

Art. 43.- Los bienes del Sindicato serán adquiridos mediante la aplicación de los fondos sindicales o por la donación o solidaridad que se ejerza a su favor. Todos los bienes del Sindicato serán administrados por el Comité Ejecutivo Nacional y por los Comités Ejecutivos seccionales en su ámbito correspondiente. Los bie-

nes adquiridos por las Secciones que por cualquier motivo desaparezcan, se considerarán parte del patrimonio sindical y será el Comité Ejecutivo Nacional quien decida su asignación o administración.

Art. 44.- Ningún funcionario sindical o miembro del Sindicato podrá disponer de los bienes para beneficio personal. Solamente los Comités Ejecutivos Nacional y Seccionales podrán disponer de los bienes en beneficio de la organización sindical.

VI. DISCIPLINA SINDICAL

Art. 45.- El Congreso o las Asambleas Seccionales elegirán cada dos años una Comisión de Honor y Justicia en cada caso.

Art. 46.- La Comisión de Honor y Justicia Nacional tendrá las facultades siguientes:

a) Recibir la consignación de las faltas cometidas por los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y de los Delegados a los Congresos;

b) Emitir dictámenes que someterá a la consideración del Congreso más próximo en cada caso;

c) Ejecutar las medidas disciplinarias acordadas por el Congreso;

d) Recibir en apelación las quejas contra las Comisiones de Honor y Justicia Seccionales.

Art. 47.- Las Comisiones de Honor y Justicia Seccionales tendrán las facultades siguientes:

a) Recibir la consignación de las faltas cometidas por los miembros de la Sección y de los integrantes del Comité Ejecutivo Seccional;

b) Emitir dictámenes disciplinarios que someterá a la consideración de la Asamblea Seccional;

c) Ejecutar las medidas disciplinarias acordadas por la Asamblea Seccional;

d) Remitir las apelaciones que reciba a la Comisión de Honor y Justicia Nacional.

Art. 48.- Las sanciones aplicables para corregir las faltas cometidas en el Sindicato son:

- a) Amonestación;
- b) Suspensión de los derechos sindicales;
- c) Expulsión.

Art. 49.- La suspensión de los derechos sindicales no podrá exceder de 6 meses.

Art. 50.- La expulsión del Sindicato sólo podrá hacerse en contra de compañeros que atenten contra la integridad del Sindicato, traicionen los movimientos de huelga o falten gravemente a la solidaridad acordada por los órganos de gobierno sindical.

Art. 51.- Para expulsar a un miembro del Sindicato se requiere que el procedimiento de expulsión se lleve a cabo ante la Asamblea de la Sección correspondiente. El acuerdo de expulsión tomado en la Asamblea Seccional deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las Secciones que integran este Sindicato. En todo caso, el trabajador será oído en defensa de conformidad con lo establecido en estos Estatutos y la Asamblea conocerá de las pruebas que sirven de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado. Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. La Asamblea se citará para ese único fin.

Art. 52.- La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato.

Art. 53.- Sólo podrá aplicarse la expulsión para los casos previstos en el artículo 50, que sean debidamente comprobados y aplicables exactamente al caso.

VII DISPOSICIONES GENERALES

Art. 54.- En caso de disolución del Sindicato, el Congreso nombrará una Comisión especial que realice el

inventario de los muebles e inmuebles y fondos económicos y rendirá un dictamen a la Asamblea que contendrá una propuesta de afectación de dichos bienes al servicio de otra organización sindical democrática u otra organización fraterna. La resolución definitiva la adoptará el Congreso citado para el efecto.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El Comité Ejecutivo Nacional que inicie la vida orgánica de este Sindicato durará en su encargo 6 meses, al término de los cuales deberá convocar a un Congreso, de conformidad con estos Estatutos, en el cual podrá ser ratificado o removido de su cargo.

SEGUNDO.- El primer Congreso Ordinario deberá aprobar el Reglamento de Asambleas y Congresos del Sindicato, de conformidad con el proyecto que presente el Comité Ejecutivo Nacional, el cual tendrá facultades para delegar su elaboración en las comisiones que considere convenientes.

TERCERO.- Hasta en tanto se regulariza lo previsto en el artículo 41 de estos Estatutos para el descuento de las cuotas sindicales, los trabajadores pagarán directamente sus cuotas al Comité Ejecutivo Nacional o al Comité Ejecutivo Seccional si ya existe.

CUARTO.- Estos Estatutos entrarán en vigor el mismo día en que el Sindicato haya sido registrado ante la autoridad correspondiente.

QUINTO.- Por el término de 6 meses, a partir de la vigencia de estos Estatutos, lo no previsto en ellos se resolverá por el Comité Ejecutivo Nacional en consulta económica con los Comités Ejecutivos Seccionales que ya existen.

México, D. F., a 20 de octubre de 1985.

ANEXO No. 8 PLATAFORMA DE LUCHA DEL SINDICATO " 19 DE SEPTIEMBRE ".

A) POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS ESTABLECIDOS EN LA LEY.

- 1.- El respeto a la jornada de 8 horas.
- 2.- La afiliación de todos los trabajadores I.M.S.S.
- 3.- El pago para todas las trabajadoras del salario profesional.
- 4.- El cumplimiento de todas las prestaciones establecidas en la ley.

B) POR MEJORES CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO.

- 1.- Por un salario constitucional y escala móvil de salarios, que significa la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras tengamos una vida decorosa, resolviendo nuestras necesidades de vivienda, alimentación, transportación, vestido, salud, educación y diversión propia y de nuestra familia.
- 2.- Por la contratación colectiva para todas las constureras y el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, en lo que se refiere a las prestaciones económicas, sociales, administrativas y sindicales.
- 3.- Por condiciones adecuadas de higiene y seguridad.
- 4.- Por el derecho al trabajo estable y permanente.
- 5.- Por el pago por parte del gobierno de un Seguro de Desempleo que garantice la manutención del trabajador, mientras se encuentre desocupado de manera involuntaria.
- 6.- En contra de los exámenes de gravidez, los condicionamientos para embarazo, contenidos en los contratos de ingreso y los despidos por embarazo.
- 7.- Por el cumplimiento de los periodos de descanso pre y postnatales.
- 8.- Por la jornada de 40 horas con pago de 56.
- 9.- Contra el aumento del ritmo y la carga de trabajo.
- 10.- Por un jubilación justa.

- 11.- Por igual salario a igual trabajo.
- 12.- Por el derecho a la capacitación y al ascenso escalafonario.
- 13.- Por la inclusión en los contratos colectivos del día 19 de Septiembre como día no laborable.
- 14.- Por la igualdad de oportunidades de trabajo para hombres y mujeres.
- 15.- Por servicios urbanos suficientes y baratos.
- 16.- Por la instalación de guarderías eficientes y suficientes para todos los hijos de las trabajadoras.
- 17.- Contra el acoso sexual y la violencia hacia las mujeres.
- 18.- Por vivienda digna para los trabajadores.
- 19.- Por la instalación de comedores públicos, lavanderías y tiendas de consumo que funcionen a precios populares y sean pagadas por el gobierno y los patrones.
- 20.- Por el mejoramiento y la aplicación de los servicios del I.M.S.S.
- 21.- Por el derecho a la maternidad libre y voluntaria.

C) POR EL RESPETO AL DERECHO DE LAS COSTURERAS.

- 1.- Por la suspensión de los contratos de protección.
- 2.- Por el derecho a la libre sindicalización.
- 3.- Por la derogación de las restricciones jurídicas a los derechos sindicales, tales como: las trabas para la entrada de registros, la aceptación a los depósitos de contratos de protección unas horas o días antes de efectuarse las audiencias, la aceptación de hojas firmadas en blanco que se presentan como supuestas renunciadas de los trabajadores, etc.
- 4.- Porque se ponga en claro la verdadera naturaleza de las "Cooperativas" gubernamentales y se establezcan las relaciones obreras patronales con la consecuente sindicalización y firma de contratos colectivos de trabajo.
- 5.- Por la reglamentación de un contrato Ley que proteja y beneficie a todas las constureras de la República Mexicana.
- 6.- Por la defensa permanente del registro de nuestro sindicato.

D) POR LA DEMOCRACIA SINDICAL.

- 1.- Por la defensa de las organizaciones democráticas de los trabajadores.
- 2.- En contra del charrismo sindical, burocracia y corrupción.
- 3.- Por el respeto a la autonomía sindical.
- 4.- Por el respeto absoluto de las asambleas seccionales, consejos de representantes y congresos.
- 5.- Por la elección libre y democrática a través del voto secreto, universal y directo.
- 6.- Por el derecho a revocar a los dirigentes que no cumplan con los objetivos para los que fueron elegidos.
- 7.- Por el informe permanente, las cuentas claras y una política de libros abiertos en las finanzas y cuotas sindicales.

E) POR LA UNIDAD Y SOLIDARIDAD PROLETARIA.

El sindicato " 19 de Septiembre " tiene necesidad, la obligación y la capacidad de:

- 1.- Luchar por la construcción de una organización clasista sindical.
- 2.- Promover la alianza social con los compañeros y compañeras del movimiento campesino, popular y estudiantil.
- 3.- Propiciar la construcción de un movimiento de mujeres proletarias y de los sectores populares.
- 4.- Atraerse el apoyo y la simpatía de los movimientos sociales tales como feministas, cristianos, ecologistas, etc.
- 5.- Garantizar la solidaridad y el apoyo a todos los movimientos populares democráticos.

F) POR LAS LIBERTADES DEMOCRATICAS.

- 1.- Por el respeto a los derechos de expresión y manifestación.
- 2.- Por el respeto al derecho de huelga.
- 3.- Contra la represión, detención, desaparición y tortura.

- 4.- Por la independencia y autonomía de las organizaciones sindicales y de trabajadores frente al estado y todos sus aparatos, la burguesía, los partidos políticos y el imperialismo.
- 5.- Por el derecho a la libre afiliación partidista de los miembros de cada organización sindical.
- 6.- Contra los despidos políticos y todo tipo de despido, listas negras, reajustes, cierres de fábricas, trabajo eventual ilegal, la burocracia y corrupción de las autoridades del trabajo, las violaciones a la ley y a la Constitución General de la República.
- 7.- Contra la presencia de elementos de gobernación en los centros sindicales y de trabajo.
- 8.- Por el respeto a los derechos humanos.

G) POR EL DERECHO A LA AUTODETERMINACION DE LOS PUEBLOS.

- 1.- Promover la unidad y solidaridad entre los trabajadores y las naciones de América a fin de lograr el NO PAGO DE LA DEUDA EXTERNA.
- 2.- Luchar en contra de la intervención imperialista.
- 3.- Solidaridad activa y combativa con las luchas de liberación de los pueblos del mundo.

SINDICATO NACIONAL DE COSTURERAS
S.N.T.I.C.V.S.C. 19 DE SEPTIEMBRE
CENSO DE FABRICAS DE LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION

No. Cuestionario _____

I. SITUACION LEGAL DE LA EMPRESA

- 1.- Nombre de la empresa _____

- 2.- Categoría jurídica _____ R.F.C. _____
- 3.- Registro patronal IMSS _____ Grupo cotización _____
- 4.- Dirección: Calle _____ No. _____ Col. _____
Mpo. _____ Entidad _____
- 5.- Propietario (s) _____

- 6.- Domicilio (s) _____

FUNCIONARIOS

- 7.- Nombre de los principales funcionarios _____

- 8.- Puestos que ocupan respectivamente _____

- 9.- Domicilios particulares respectivos _____

RELACION CON OTRAS EMPRESAS

- 10.- ¿Dá a maquilar a otras empresas? Sí _____ No _____ Cuáles _____

- 11.- Domicilio _____

- 12.- ¿Maquila para otras empresas? Sí _____ No _____ Cuáles _____

- 13.- Domicilio _____

14.- ¿Son propiedad o es socio de los talleres a los que da a maquilar? Propietario Socio Otra

15.- ¿Qué es lo que da a maquilar? _____

MATERIAS PRIMAS, MAQUINARIA, REFACCIONES

16.- En caso de que haga maquila, ¿en qué condiciones se le suministra la tela? cortada Sin cortar Rollo Paquete Otro _____

17.- En caso de que dé a maquilar, ¿cómo manda la tela? Cortada sin cortar rollo paquete Otras _____

18.- En caso de producir directamente, ¿a qué empresas compra la materia prima (tela, hilos, etc.)? _____

19.- Describa cuáles máquinas y refacciones se utilizan: Marcas _____
Nombre _____ Año _____
Proveedores _____ domicilio _____
Importación Nacional otras formas
de obtenerlas _____

20.- La maquinaria de la empresa es: Propiedad Rentada otra _____

21.- ¿han ocurrido cambios de maquinaria en el último año? Sí No Cuáles _____

22.- ¿han introducido maquinaria moderna? Sí No Cuál _____

23.- Describa las herramientas más comunes que se usan y las marcas _____

24.- Describa las máquinas que usan (recta, overlook, zig zag, etc.) _____

ORGANIZACION DE LA PRODUCCION Y VENTA

25.- Describa cuáles son los departamentos en que se divide la empresa _____

26.- Describa cuáles son las máquinas más importantes para la producción y por qué: _____

- 27.- Describa cuáles son las herramientas más importantes para la producción y por qué _____

- 28.- ¿Qué productos se elaboran? _____

- 29.- Principales operaciones de la fabricación _____

- 30.- Unidades o número de prendas que se producen a la semana (por tipo de prenda en caso de confección de 2 ó más) _____

- 31.- Nombre de la marca o marcas _____

- 32.- ¿Cuál fue el precio de venta en el último mes? Especificar:
 a) Cuando se vende directamente al público _____
 B) cuando se vende a mayoristas o intermediarios _____
 C) cuando se vende como materia prima _____
 d) cuando es maquila, poner el precio en el mercado _____
 E) cuando es maquila, poner el precio que se le paga por la maquila al patrón _____
- 33.- Precio de venta al público (consumo final) en caso de no ser vendido como materia prima, pero también en caso de que se no se vende directamente al público por el productor _____

II. SITUACION DEL INMUEBLE

- 34.- Describa la construcción material de la empresa (techos, paredes, pisos, etc.) _____

- 35.- Describa las instalaciones de la empresa (Eléctricas, oficinas, sanitarias, de transporte, etc.) _____

- 36.- Describa las medidas de seguridad (salidas de emergencia, extinguidores, otros dispositivos para evitar explosiones o incendios, etc.) _____

- 37.- Especifique otras medidas de seguridad (ventiladores, calefacción extractores, ajuste de máquinas, lámparas de luz especial, distribución de lámparas de luz, focos por cada máquina, etc.) _____

- 38.- ¿Existe peritaje del inmueble de la empresa? Si _____ No _____ No sabe _____
- 39.- ¿Cuántas veces y porque motivos ha cambiado de local la empresa? No. de veces _____ Causas _____

- 40.- ¿Cuántas veces ha cambiado la empresa de nombre comercial o razón social y por qué? _____

III. SITUACION FAMILIAR DE LAS TRABAJADORAS

- 41.- Por lo regular, ¿cuántas personas viven en los hogares de las costureras? _____
- 42.- De las personas que viven en estos hogares, por lo general ¿quiénes contribuyen al gasto familiar?; Únicamente la trabajadora _____ la trabajadora y su marido _____ La trabajadora y dos más _____ la trabajadora y tres más _____ la trabajadora y cuatro más _____ otros _____
- 43.- Por lo general, ¿cuántas personas dependen económicamente de las trabajadoras? _____
- 44.- ¿cuáles son los principales gastos que cubren las trabajadoras en el hogar? _____

- 46.- Por lo regular, ¿cuánto tiempo dedican las trabajadoras al trabajo doméstico?: diario _____ semanal _____ otro _____
- 47.- ¿Cuáles son los ingresos adicionales que obtienen las trabajadoras fuera del trabajo en la empresa y de dónde provienen? _____

IV . SITUACION DE LAS TRABAJADORAS

- 48.- Número total de trabajadores: hombres ____ Mujeres ____
 ____ Menores ____
- 49.- Edad Mínima de los trabajadores:hombres ____ Mujeres ____
 ____ Menores ____
- 50.- Edad promedio de los trabajadores: hombres ____ Muje-
 res ____ Menores ____
- 51.- Edad máxima de los trabajadores: Hombres ____ Mujeres ____
 ____ Menores ____
- 52.- Por lo regular, ¿qué estado civil tienen los trabajadores?
 hombres: solteros ____ casados ____ divorciados o separados
 ____ unión libre ____ ; mujeres: solteras ____ casadas
 ____ divorciadas o separadas ____ unión libre ____
- 53.- ¿Cuál es el horario de trabajo? hora de entrada ____, hora de
 salida ____?
- 54.- El tiempo de tolerancia, ¿de cuánto tiempo es? _____
- 55.- ¿Qué sanciones existen por llegar tarde? _____
- 56.- ¿Qué sanciones existen por faltar al trabajo sin avisar?
 Sí ____ No ____ No sabe ____
- 57.- ¿Cuántos días de trabajo son a la semana? _____
- 58.- ¿Cuántas horas extras? _____
- 59.- ¿Existe otro trabajo obligatorio aparte del que regular-
 mente realiza? Sí ____ No ____ No sabe ____
- 60.- ¿En qué consiste? _____
- 61.- ¿Existe trabajo a destajo? Sí ____ No ____ No sabe ____
- 62.- ¿Se llevan trabajo para hacer en casa? Sí ____ No ____
 No sabe ____
- 63.- ¿De cuántos descansos disponen? _____
- 64.- ¿De cuánto tiempo son esos descansos? _____
- 65.- ¿Están contados dentro de la jornada de trabajo? Sí ____
 No ____ No sabe ____
- 66.- ¿Cuántos turnos son? _____
- 67.- ¿Cuál es la forma de pago del salario?: por pieza ____
 ____ ¿cuánto? _____
 salario mínimo ____ ¿cuánto? _____ ; salario profesional ____
 ¿cuánto? _____ otro ____ ¿cuánto? _____

69.- ¿Disfruta de las siguientes prestaciones?:

- 1) vacaciones ___ ¿cuántos días al año? _____
- 2) prima vacacional ___ ¿qué cantidad de dinero o porcentaje? _____
- 3) prima de antigüedad ___ ¿qué cantidad de dinero o porcentaje? _____
- 4) Prima de producción ___ ¿Qué cantidad de dinero o porcentaje? _____
- 5) Prima de asistencia ___ ¿qué cantidad de dinero o porcentaje? _____
- 6) Prima por puntualidad ___ ¿Qué cantidad de dinero o porcentaje? _____
- 7) Aguinaldo ___ ¿Qué cantidad de dinero o días al año? _____
- 8) Reparto de utilidades ___ ¿Qué cantidad de dinero? _____
- 9) Caja de ahorro ___ ¿qué cantidad ahorra?
¿qué cantidad recibe? _____ ¿Qué porcentaje de in-
terés gana? _____
- 10) Prestamos personales ___ ¿De qué cantidad?
¿Qué porcentaje de interés le cobran? _____
- 11) Despensa o tienda ___ ¿Qué cantidad de dinero? _____
- 12) Ayuda para renta ___ ¿qué cantidad de dinero? _____
- 13) Ayuda para transporte ___ ¿Qué cantidad de dinero? _____
- 14) Permisos con goce de sueldo _____
- 15) Permisos sin goce de sueldos _____

Otras prestaciones _____

Otras primas _____

- 70.- ¿Está inscrita al IMSS? Sí ___ No ___ No sabe _____
- 71.- ¿Está inscrita en alguna otra institución de seguridad?
Sí ___ No ___ No sabe _____
- 72.- ¿En cuál? _____
- 73.- ¿Cuenta con licencia por maternidad? Sí ___ No ___
No sabe _____
- 74.- ¿De cuánto tiempo es? _____
- 75.- ¿Cuenta con tiempo para lactancia? Sí ___ No ___
No sabe _____
- 76.- ¿De cuánto tiempo es? _____
- 77.- ¿Cuenta con servicio de guardería?: del IMSS ___ Particu-
lar ___ Otros ___ Ninguno _____
- 78.- En caso de no tener servicio de guardería ¿cómo dejan a
los hijos mientras trabajan? _____
- 79.- ¿Cuenta con servicio médico? del IMSS ___ Particular ___
de la empresa ___ otros ___ Ninguno _____
- 80.- ¿Cuenta con botiquín? Sí ___ No ___ No sabe _____
- 81.- ¿Cuenta con incapacidades? Sí ___ No ___ No sabe _____
- 82.- ¿En qué casos le dan incapacidad? _____

83.- ¿Cuenta con indemnizaciones? Sí ___ No ___ No sabe ___

84.- ¿En que casos le dan indemnización? _____

85.- ¿Cuenta con derecho a la jubilación? Sí ___ No ___ No sabe ___

86.- ¿A que tiempo se puede jubilar? _____

87.- ¿Cuenta con capacitación técnica? Sí ___ No ___ No sabe ___

88.- ¿en qué consiste? _____

89.- ¿Cuenta con carta testamentaria? Sí ___ No ___ No sabe ___

90.- Cuenta con seguro de vida? Sí ___ No ___ No sabe _____

V. SALUD Y FACTORES DE RIESGO EN EL TRABAJO

91.- Describa las características del local de la empresa (cerrado, caluroso, con techos bajos, sin ventanas, distribución de las trabajadoras en el espacio físico, etc.) _____

92.- Señale cuáles de los siguientes factores hay en su centro de trabajo:

1) Ruido ___ ¿de dónde proviene? _____

Es permanente Sí ___ No ___

Es muy fuerte ___ Fuerte ___ Tolerable _____

¿qué molestias ocasiona? _____

¿Cuáles enfermedades? _____

¿Qué medidas proponen para evitarlo? _____

2) Vapores ___ ¿de donde provienen? _____

Es permanente Sí ___ No ___

Mucho ___ Poco ___ tolerable _____

¿qué molestias ocasiona? _____

¿Cuáles enfermedades? _____

¿Qué medidas proponen? _____

3) Iluminación? _____ ¿de dónde proviene? _____

Es permanente SI _____ No _____

Es muy alta _____ suficiente _____ insuficiente _____

¿qué molestias ocasiona? _____

¿cuáles enfermedades? _____

¿qué medidas proponen? _____

4) Polvo _____ ¿de dónde proviene? _____

Es permanente SI _____ No _____

Mucho _____ poco _____ tolerable _____ no hay _____

¿qué molestias ocasiona? _____

¿cuáles enfermedades? _____

5) Pelusa _____ ¿de dónde proviene? _____

Es permanente SI _____ No _____

Mucho _____ Poco _____ Tolerable _____ no hay _____

¿qué molestias ocasiona? _____

¿cuáles enfermedades? _____

¿Qué medidas proponen? _____

6) Ventilación _____ ¿de donde proviene? _____

Es permanente SI _____ No _____

Es MUY ALTA _____ suficiente _____ insuficiente _____

¿Qué molestias ocasiona? _____

¿cuáles enfermedades? _____

¿qué medidas proponen? _____

7) Niveles de temperatura: Calor _____ Frío _____ Intermedio _____

Es permanente SI _____ No _____

¿qué molestias ocasiona? _____

¿cuáles enfermedades? _____

¿qué medidas proponen? _____

8) Cambios bruscos de temperatura _____ ¿de dónde provienen? _____

Es permanente SI _____ No _____

¿qué molestias ocasiona? _____

¿cuáles enfermedades? _____

9) Operaciones repetitivas (monótonas y rutinarias): _____

¿Cuáles? _____

Es permanente Sí _____ No _____

¿Qué molestias ocasiona? _____

¿Cuáles enfermedades? _____

¿Qué medidas propone? _____

10) Sustancias tóxicas: Detergentes _____ Aceites _____

desmanchadores (ESPECIFICAR) _____ Otros _____

Es permanente Sí _____ No _____

¿qué molestias ocasiona? _____

¿Cuáles enfermedades? _____

¿qué medidas proponen? _____

93.- Especifique qué accidentes de trabajo son los más frecuentes _____

94.- Especifique qué enfermedades de trabajo son más frecuentes _____

95.- ¿Cuáles afectan? Pulmones _____ varices _____

sistema nervioso _____ vista _____

vías respiratorias _____ aparato digestivo _____

_____ aparato reproductor _____

incluyendo alteraciones en la menstruación _____

96.- Especifique si hay problemas en la relación personal con la empresa:

Malos tratos _____ Acoso sexual _____ Agresión _____ favoritismo _____

hostigamiento _____ otros _____

96.- Especifique si en su centro de trabajo se producen las siguientes

situaciones: tensión _____ miedo _____ ansiedad _____

nerviosismo _____ otras _____

VI. SITUACION JURIDICA Y SINDICAL

97.- ¿Cuenta con organización sindical? Sí _____ No _____ No sabe _____

98.- Nombre del sindicato y sección _____

99.- Dirección _____

100.- Organización o central a la que pertenece el sindicato _____

101.- Dirección _____

102.- Nombre de los dirigentes sindicales en la empresa _____

103.- ¿Cuánto tiempo tienen? _____

104.- Nombre de los dirigentes del sindicato y de la central _____

105.- Nombre del abogado y/o del asesor del sindicato y dirección _____

106.- Tiempo en el cargo _____

PROCESO ELECTORAL EN EL SINDICATO

107.- ¿Tienen derecho a elegir representantes en su fábrica?
 Sí _____ No _____ ¿cómo los eligen?: En asambleas _____ Por
 planillas _____ otra _____

108.- Describa el procedimiento que se usa _____

109.- ¿Qué cargos sindicales han ocupado las mujeres _____
 _____ y los hombres? _____

EJERCICIO DE LA VIDA SINDICAL

110.- ¿Cada cuando tienen asambleas? _____

111.- ¿Qué se discute en las asambleas? _____

112.- ¿Existe libertad de opinión y discusión en las asambleas
 Sí _____ No _____ No sabe _____ ¿Qué problemas se discuten? _____

113.- ¿Permite la empresa asambleas o reuniones dentro del taller?
 Sí _____ No _____ No sabe _____

114.- ¿Promueve la empresa asambleas o reuniones con los trabajado-
 res? Sí _____ No _____ No sabe _____ ¿Qué problemas se discu-
 ten? _____

115.- ¿Cuáles son las actividades que desarrollan los dirigen-
 tes sindicales? _____

- 116.- ¿Qué problemas existen en las relaciones personales de los dirigentes con la base? _____

EJERCICIO DE LA GESTIÓN SINDICAL

- 117.- ¿Quiénes intervienen para resolver los problemas sindicales en la fábrica? _____

- 118.- Enumere los principales problemas laborales _____

- 119.- ¿Cómo resuelve el sindicato estos problemas? _____

- 120.- ¿Qué gestiones hace el abogado ante la empresa y ante las autoridades? _____

- 121.- ¿Qué gestiones hace el asesor ante la empresa? _____

- 122.- ¿Qué resultados han obtenido ambas gestiones? del abogado _____
del asesor _____
- 123.- ¿Fomenta el asesor y el abogado la participación de los trabajadores en la discusión y solución de los problemas? Sí ___ No ___ No sabe ___
- 124.- ¿Los trabajadores han actuado por sí mismos para solucionar algún problema? Sí ___ No ___ No sabe _____

CONFLICTOS

- 125.- ¿Qué acciones legales ha seguido el sindicato?: demanda por titularidad? ___ emplazamiento a huelga ___ estallamiento de huelga ___ demanda por reinstalación ___ demanda por liquidación ___ pláticas de conciliación con funcionarios y políticos ___ Otros _____
- 126.- ¿Qué resultados han obtenido? _____

- 127.- ¿Qué medidas o acciones directas han adoptado los trabajadores para pelear sus demandas?: Plantones ___ marchas ___ paros ___ mítines ___ tortuguismo ___ negociaciones ___ denuncias ___ otros _____

- 128.- ¿Qué resultados han obtenido? _____

- 129.- ¿Qué medidas ha tomado la empresa durante los conflictos laborales? _____

- 130.- ¿Qué resultados ha tenido? _____

- 131.- ¿Qué medidas o qué actitud ha tomado la empresa durante los conflictos sindicales (como en los recuentos)? _____

- 132.- ¿Qué resultados ha tenido? _____

- 133.- ¿Qué medidas o actitudes hab adoptado las autoridades del trabajo ante los conflictos?: de caracter intersindical _____

 De caracter laboral _____

POLITICA SINDICAL

- 134.- ¿Conoce las posiciones o los criterios políticos del sindicato? Laborales _____ ¿Cuáles? _____
 _____ salariales _____ ¿Cuáles? _____
 _____ de relaciones exteriores _____ ¿Cuáles? _____
 _____ los estatutos de la vida interna _____ ¿Cuáles? _____
- 135.- ¿Qué programas de educación o formación sindical existen en el sindicato? _____

- 136.- ¿Se ocupa el sindicato de dar educación profesional a los trabajadores? Sí ___ No ___ no sabe ___ ¿en qué consiste? _____
- 137.- ¿Cuál es la cuota que aportan al sindicato? _____

SOLIDARIDAD

- 138.- ¿Han pedido apoyo de otros trabajadores de la confección? Sí ___ No ___ No sabe ___
- 139.- ¿De quiénes? _____

140.- Especifique que tipo de apoyo han solicitado y/o recibido _____

141.- ¿Qué apoyo han ofrecido o dado las costureras a otros sectores de trabajadores? _____

DEMANDAS

142.- ¿Cuáles han sido las demandas que han planteado? _____

143.- ¿Qué soluciones han obtenido? _____

144.- ¿cuáles son las demandas actuales? _____

145.- ¿Qué soluciones han obtenido o piensan obtener? _____

OBSERVACIONES _____

Nombre del encuestador _____

Fecha _____

ANEXO

El contrato colectivo

(Demanda por titularidad)

- 1.- ¿Han dado la lucha por cambiar de sindicato? Sí ___ No ___
- 2.- ¿Qué resultados han obtenido? _____

- 3.- ¿Han ganado la titularidad? Sí ___ No ___ ¿con cuál sindicato?
_____ ¿Contra cuál sindicato? _____

- 4.- ¿En qué condiciones han dado la lucha y que resultado han tenido? _____

- 5.- ¿Qué acciones han intentado para ganar a la mayoría? _____

- 6.- ¿Qué resultados han tenido? _____

DATOS GENERALES

C.C.T.

Jurisdicción _____

Vigencia _____ aplicación _____

Fecha de revisión _____

Titular _____

Capítulos _____

DATOS ESPECÍFICOS

- 1.- ¿Cuál es el tabulador salarial y de categorías que contiene

- 2.- ¿Reglamenta el funcionamiento de las comisiones mixtas de:
capacitación y adiestramiento: Sí ___ No ___
SEGURIDAD E HIGIENE: Sí ___ No ___
Escalafón: Sí ___ No ___
Reglamento interior de trabajo: Sí ___ No ___
- 3.- ¿Existen cláusulas que den capacidad al sindicato de inter-

ANEXO No. 10

Principales cláusulas del contrato colectivo de trabajo firmado por Confecciones Montserrat y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria de la Costura, Confección y Similares del Distrito Federal, "Ciro Mendoza".

- 1.- Reconocimiento de que el sindicato es el representante del interés profesional de los trabajadores y se compromete a tratar con él todos los asuntos relacionados con los trabajadores.
- 2.- Se estará a prueba por un mes las trabajadoras contratadas y en caso de que sean aceptadas serán personal de planta.
- 3.- La jornada de trabajo será de 8 a 13 horas y de 13:45 a 17:45 horas, contando las trabajadoras con 45 minutos para tomar sus alimentos.
- 4.- Tendrán como días de descanso aparte de los que estipula la ley, los siguientes: 10 de Mayo, 2 de Noviembre 12 de Diciembre, día de cumpleaños de cada trabajadora. Si el día festivo cae en domingo la empresa lo pagará doble, si lo laboran se pagará a razón de salario triple.
- 5.- La empresa entregará dos batas y dos uniformes anualmente que serán entregados en Abril y Septiembre.
- 6.- Los permisos se solicitarán a través del sindicato en base a las necesidades de producción se concederán dichos permisos. Habrán permisos especiales y también para comisiones sindicales.
- 7.- Los trabajadores tendrán tres días de permiso con goce de salario en caso de alumbramiento, matrimonio y fallecimiento de algún familiar de primer grado.
- 8.- La empresa otorgará mil pesos a los trabajadores por cada hijo que tengan en la escuela al principio de cada año escolar, previa presentación de las boletas.
- 9.- La empresa otorgará al sindicato la cantidad de sesenta mil pesos para gastos del primero de Mayo al 15 de Abril de cada año.

- 10.- En caso del fallecimiento de un trabajador la empresa se compromete a dar a los deudos 60 días de salario adicionales a las prestaciones del I.M.S.S. y de lo que la Ley Federal del Trabajo estipule.
11. La empresa otorgará la cantidad de treinta mil pesos a fin de año para la compra de despensas y artículos eléctricos que serán rifados entre los trabajadores.
- 12.- Se formará una comisión mixta de capacitación y adiestramiento.

ANEXO No. 11

Principales cláusulas del contrato colectivo de trabajo firmado por Modelos Daniela y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Costura, Confección y Similares del Distrito Federal, "Ciro Mendoza".

- 1.- Reconoce la empresa al sindicato como el representante del mayor interés profesional de los trabajadores a su servicio y se compromete a dar todo tipo de facilidades aún en horas de trabajo para la solución de los problemas que llegasen a haber.
- 2.- La jornada de trabajo será de las 8 a las 13 horas y de las 13:45 a las 17:45 horas de lunes a viernes teniendo las trabajadoras 45 minutos diarios para tomar sus alimentos.
- 3.- La empresa entregará dos batas anualmente en abril y septiembre, así como un uniforme el primero de mayo.
- 4.- La empresa entregará al sindicato las siguientes cantidades: setenta mil pesos el 15 de abril para gastos del primero de mayo y a fin de año otros setenta mil pesos.
- 5.- La empresa se compromete a dar tres días de descanso con goce de salario a sus trabajadoras en caso de alumbramiento de ellas o de sus esposas, por matrimonio y en caso de fallecimiento de algún familiar de primer grado.
- 6.- Se formará una comisión mixta de capacitación y adiestramiento.

ANEXO No. 12

TESTIMONIO DE LAS TRABAJADORAS DE MODELOS DANIELA.

Periodico El Día

21 de junio de 1986.

Guadalupe Hammer.

"NOS LAS VEMOS DURAS, PERO NO CLAUDICAMOS".

En Daniela somos aproximadamente unas 50 costureras, unas 15 deshebradoras y otro tanto de planchadoras, sin contar con las supervisoras, jefe de personal y a los que estan encargados de la mesa de corte, a los que separan en trabajo y a los que los reparten en las secciones. La fábrica maquila toda clase de ropa para damas, modelos que entra; modelo que se saca casi por lo regular es de calidad muy alta, ya que se le maquila a Vanity, a Marcel, a D'luv, estas son las casas que se están trabajando últimamente.

El representante que nosotras tenemos es el ingeniero Luis Arturo Gutiérrez, al dueño no lo conocíamos, un día Luis Arturo nos presentó a David Escobar Andrade como dueño de la fábrica, pero este es sólo un prestanombres porque nosotras sabemos que el dueño es uno que se apellida Michan; ese es un problema que siempre ha habido, que no sabemos quién es el verdadero dueño, ni quienes los auténticos representantes de la fábrica.

En Daniela trabajamos por fracciones, si se hace una blusa, hay que unir costados, hombros, por parte, una persona se encargara de cerrar mangas, otras si lleva adornos se los pega, todo se hace por medio de un proceso. Yo hacia muestras, pero cuando no hacia muestras, hacia producción: por lo regular no habia una hora para que me dieran mis muestras: me las daban por la mañana, al mediodía o por la tarde, a mi no me exigian una cuota de producción pero a mis compañeras sí; a ellas se les exige la producción por tiempo; se saca la cantidad que uno hace entre las horas de trabajo, de ahí se saca el tiempo que uno requiere para la producción; bueno por lo regular el patrón no respeta el tiempo, éste siempre lo baja, porque si se nos revienta el hilo a la hora que está tomando el tiempo el cronómetro, con el para y no lo deja correr, se supone que si se revienta el hilo o se está acomodando la tela es parte del trabajo, ¿entonces porque no lo toma en cuenta?, ¿a poco la tela se cose sola?, ese es el problema que tenemos que no se respeta el tiempo.

Nos pagan el sueldo base, pero no todas lo tenemos, no todas las costureras ganamos parejo; hay costureras que tienen años trabajando y siguen con el mismo, a mí hasta hacer poco me dieron el sueldo profesional, es que el patrón siempre da el sueldo que se le da la gana ; si alguna costurera le exige el sueldo profesional, si la necesitaba se lo daba, pero, si según él no lo toma en cuenta.

Empezó a haber mucho descontento cuando nos entregaron los papeles del Seguro Social firmados con la firma de nosotros, pero nosotras nunca firmamos nada, además que en el papel del seguir tiene la firma de una persona como patron y en el contrato tiene la firma de otra persona diferente. Por eso un grupo de personas se fue a ver al sindicato " 19 de Septiembre " para exponer nuestros problemas; ahí nos dijeron que deberíamos de estar todas unidas y nos empezamos a unir dentro de la fábrica de modo que el ingeniero no se diera cuenta de que estamos tratando de meter un sindicato independiente, porque nosotras estamos afiliadas al sindicato " Ciro Mendoza " que es de la CTM; este tiene sus oficinas en Lazaro Cárdenas No. 28, el representante iba a vernos cada que se le daba su gana, yo solamente fui una vez allá al local sindical porque me mandarón a llevar mis fotografías, pero no volví a ir nunca, el sindicato nos quitaba \$ 12.00 semanales de cuota sindical; aunque nos quitaba poco, nunca iba a ver que problemas teníamos.

Cuando fui por primera vez al sindicato " 19 de Septiembre ", me pareció muy buena idea de que tratáramos de buscar otro horizontes a nuestro problema porque en sí no se tenía solución alguna. El sindicato " Ciro Mendoza " pasó lo del sismo nunca nos ayudó, entonces Daniela se llamaba Confecciones Montserrat, estamos allá en Bolívar y Fernando de Alba Iztlixóchitl No. 59 bis, el edificio quedó todo cuarteado, por eso se hizo una junta donde el ingeniero nos pidió que siguiéramos trabajando, unas dijeron que sí, pero otras que no; al fin; al fin solo estuvimos trabajando tres días y eso porque el ingeniero supo que se estaban haciendo peritajes y que si el edificio estaba cuarteado se le iba a clausurar con todo adentro, mejor cerró y nos venimos acá a Centenario, sólo que estuvimos sin trabajo casi dos meses y no se nos pago ni un sólo centavo, no se nos dió nada para ayudarnos un poquito; nadie protestaba, nadie decía nada, siempre entre nosotras decíamos "pobrecitas, hay que ayudarlo".

Comenzó la lucha por la titularidad del contrato entre el "19 de Septiembre" y el "Ciro Mendoza", como también en el temblor se cayó el edificio del Giro y no sabíamos en donde estaban metidos tuvimos que emplazar a huelga por firma del contrato para que este apareciera. El día de la audiencia se presentaron unos del "Ciro" llevando sus papeles, su contrato colectivo de 1986 y de 1985, nada más que el contrato de 86 un día antes apenas lo habían metido, en ellos estaban supuestamente todas las prestaciones que nosotras teníamos, pero esos contratos jamás nos los dieron siquiera a leer. Eran tal las irregularidades que la Junta de Conciliación les rechazó sus papeles y automáticamente el "19 de Septiembre" pasó a ser nuestro sindicato.

El viernes que así acordó Conciliación, llegó el ingeniero y nos llamó a junta a todas y nos dijo que de ninguna manera iba a firmar con el "19 de Septiembre" y que le hiciéramos como quisiéramos, que prefería cerrar la fábrica y darnos las llaves, todavía ese día nos dijo que no fuéramos tontas, que porque íbamos a ir a huelga, que pensáramos en nuestros hijos. Es que quería amedrentarnos.

El 21 de abril nos presentamos normalmente a las 8 de la mañana a trabajar, la huelga estallaba a las 10 de la mañana, eran dos horas que estaríamos adentro de la empresa, el ingeniero nos volvió a llamar y nos dijo que si queríamos una televisión nos la ponía firmar lo hiciera cuando estalláramos la huelga y que si firmaba inmediatamente la levantaríamos; muy enojado, el ingeniero llamó a las que no estuvieran con la huelga para que se fueran con él a su oficina, solamente 20 de las 100 trabajadoras se se fueron con él y 80 nos quedamos con el " 19 de Septiembre ".

A las 10 de la mañana, fue una cosa muy bonita, todo el mundo salió, sin escándalo y con mucha calma, pero todas a una vez hasta las 20 se fueron para fuera; el ingeniero cerró la fábrica y se fue, nosotras nos empezamos a organizar para la huelga, hicimos nuestro campamento, nombramos comisiones para ir a ver en que nos podían ayudar otros sindicatos, también hicimos nuestra comisión de boteo. Durante la huelga hemos recibido la solidaridad de muchos sindicatos y de mucha gente del pueblo, a nuestro campamento se han ido a presentar algunas de las 20 compañeras que se fueron con el patrón, yo creo que vienen mandadas por él, porque mucho interés pos nosotras no creo que lo tengan, en una ocasión una de ellas nos dijo "que asci esi de oedur kunisba t esi de dirnurse en el suelo" por eso yo creo que él las manda a desanimarse.

En la Junta de Conciliación cuando llaman al patrón, en muchas ocasiones no se presenta, ponen cualquier pretexto, que tuvieron otra audiencia, que fue cumpleaños del ingeniero y qué se yo. Como yo no soy de la Comisión Negociadora les pedí a mis compañeras que me llevarán a una audiencia, en ésa se nos preguntó qué era lo que queríamos, nuestra licenciada les dijo que se respetara el contrato de lectivo de 1985 con pequeños ajustes en la prima vacacional además de que se nos pagará los sueldos caídos, la patronal propuso un 30% de sueldos caídos, nosotras dijimos que el 100% ellos subieron el 40% y nosotras bajamos al 60%, el presidente de la Junta dijo que ni ellos ni nosotras que fuera el 55%, aceptamos y así se quedó. Nos citaron para firmar, pero el patrón nos salió con que había cambiado al licenciado y que lo hablado ya no valía, entonces volvimos a quedar como al principio.

Por eso se nombró a una comisión para ir a volantear y hacer pegas en una empresa que tienen los Michan en la colonia Arenal, no recuerdo como se llamaba la fábrica, cuando estamos dando los volantes, que sale el encargado muy enojado, nos dijo que porqué le estábamos haciendo eso que qué nos había hecho él, todas lo ignoramos y seguimos repartiendo volantes; algunas compañeras sí le recibían pero otras no, ya sea por miedo o por que ya les habían advertido que no nos los recibieran. También nos fuimos a hacer un mitin en donde los Michan tienen su centro de corte, está por Boulevard Toluca, por Cuatro Caminos, ahí los compañeros respondieron muy bien, porque sí recibían los volantes y están de acuerdo con nuestra lucha, en el mitin estaba presente uno de los dueños, el hermano de Luis Arturo y el encargado de ese lugar, al menos se dieron por enterados que no estamos cruzadas de brazos y que vamos a descansar hasta lograr nuestros derechos.

Yo soy soltera, aún no tengo hijos, pero algunas compañeras sí son madres, de ellas depende sus familiares, sus hijos nada más dependen de ellas, porque ellas son padre y madre a la vez, yo creo que se las han visto bien duras pero no claudican y siguen firmes en el cañón.

Esta es mi primera experiencia y también la de otras compañeras, antes era yo callada, para sacarme las palabras era difícil, era yo más seria, no me podía entender casi con la gente, me daba pena hablar, pero ahora que he estado en este movimiento he visto que no debo ser callada, que debo defender mis derechos, eso es lo que he aprendido en este movimiento, que uno callado nadie le escucha y nadie le va a uno a entender, yo creo que debo seguir hablando y exigiendo mis derechos, ¡claro! los míos y los de mis compañeras; sí el movimiento me enseñó a hablar.

ANEXO No. 13

PLIEGO PETITORIO DE LAS TRABAJADORAS DE MODELOS DANIELA.

- 1.- Reconocimiento de la antigüedad de cada una de las compañeras.
- 2.- Todas las vacantes definitivas, temporales o de nuestra creación serán ocupadas por personal que proporcione el sindicato.
- 3.- La empresa se compromete a conceder a los miembros del Comité Ejecutivo Seccional, las licencias con goce de sueldo que solicite por escrito, siempre y cuando no excedan de 250 horas al año.
- 4.- La empresa realizará los descuentos a los salarios de las trabajadoras de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias que el sindicato indique.
- 5.- La empresa otorgará a sus trabajadores además de los días de descanso que establece la Ley, los siguientes: 10 de mayo, 19 de septiembre, 2 y 25 de noviembre, así como el día del cumpleaños de cada trabajadora. Así como los días 12, 24 y 31 de diciembre se laborara hasta las trece horas.
- 6.- Las trabajadoras al servicio de la empresa tendrán derecho a permisos sin goce de sueldo hasta por 250 horas al año.
- 7.- Las trabajadoras tendrán derecho a una tolerancia diaria de 15 minutos. Cuando por motivo de deficiencia en el medio de transporte utilizado, los trabajadores se vean en necesidad de llegar con posterioridad al tiempo de tolerancia diaria, se les permitirá trabajar cuando el número de afectadas exceda de cinco.
- 8.- Ningún trabajador al servicio de la empresa podrá ocupar un puesto de confianza cuando haya sido expulsado del sindicato.
- 9.- La empresa entregará a las trabajadoras los materiales, herramientas y útiles necesarios para el desempeño de sus funciones, incluyendo tijeras, brochas y cajas con accesorios.

- 10.- La empresa entregará el 35% de prima vacacional a cada trabajadora y le será entregado con tres días de anticipación y debe de entregar a cada una una constancia que contenga la antigüedad, el período de vacaciones y la cantidad entregada.
- 11.- La empresa entregará a las trabajadoras 20 días de aguinaldo, en el entendido que será entregado antes del 20 de Diciembre.
- 12.- Todos los trabajadores al servicio de la empresa deberán estar inscritas al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 13.- La empresa se compromete a que todos los días viernes las trabajadoras contarán con 15 minutos antes de concluir la jornada de trabajo, para el aseo de la máquina.
- 14.- Las partes se comprometen que para el mejor funcionamiento de la fuente de trabajo, se mantendrán relaciones de buen trato entre las trabajadoras y las jefas de personal.
- 15.- La empresa se compromete a instalar un comedor provisto de mesas, sillas, utensilios, y estufas suficientes para todas las trabajadoras.
- 16.- La empresa se compromete a instalar casilleros suficientes para todas las trabajadoras y entregarles candado y llaves.