

Costureras: Condiciones de trabajo, empresarios y sindicato

*Armando Rendón **
*Patricia Ravelo ***
Evangelina Corona, María Hernández
*y Aldegunda Rojas****

Introducción

EL ensayo que aquí presentamos es el resultado de un esfuerzo conjunto entre investigadores y sindicalistas, quienes desde la formación del Sindicato de Costureras "19 de Septiembre" hemos preparado metodologías accesibles a los sindicatos para que sean ellos mismos quienes manejen la información que les es necesaria, para que sistematicen su experiencia y reconstruyan su propia historia. En la elaboración de este estudio colaboramos investigadores del Taller de Investigación Obrera, quienes venimos estudiando la industria del vestido desde distintos ángulos, compañeras que han pertenecido a dos comités ejecutivos del Sindicato además de otros compañeros.

Se realizó un cuestionario que contiene los principales objetivos del examen de la situación de las fábricas. Fue reelaborado después de su primera aplicación, en 1985-1986, a fin de recoger las necesidades de información del Sindicato y adaptarlo en su estructura y lenguaje a la visión de las costureras. Se procedió luego

*UAM-Iztapalapa; **CIESAS; ***Sindicato de Costureras "19 de Septiembre".

a capacitar a grupos de trabajadoras en el manejo del cuestionario y en los objetivos de la encuesta, para que fueran ellas mismas, asistidas por investigadores, quienes lo aplicarían. Fue concebido para dirigirse a grupos de obreras a lo largo de una serie de entrevistas semanales. El procesamiento de los datos también se hizo con la colaboración de los equipos de encuestadoras.

La selección de las empresas de distinto tamaño donde éste fue aplicado se hizo de acuerdo con el interés especial del Sindicato y de las trabajadoras de algunas fábricas; inicialmente se consideraron 23 fábricas, de las cuales tomamos datos representativos de nueve que son los que presentamos aquí.

El cuestionario consta de 144 preguntas distribuidas en varios grupos y subgrupos de acuerdo con su contenido. El primero se refiere a la situación legal de la empresa que recoge datos sobre la propiedad, relación con otras empresas, adquisición de materia prima, maquinaria y refacciones; y la organización de la producción y ventas. El segundo, a las condiciones de seguridad de los inmuebles, sobre todo a las instalaciones ubicadas en la ciudad de México, el tercero está integrado por una larga lista de interrogantes sobre condiciones de trabajo; el cuarto indaga sobre la higiene y factores de riesgo en el trabajo, el quinto se refiere a la situación jurídica y sindical: contratos colectivos, organización sindical, representatividad de la dirección, prácticas internas y gestión, el sexto: conflictos laborales ocurridos. Finalmente, el séptimo grupo se refiere a la opinión de las trabajadoras sobre las políticas sindicales en curso y las perspectivas de acción futuras.

Los resultados fueron procesados en apego a un plan de análisis que utilizó distintos procedimientos

e instrumentos; los que presentamos en este escrito corresponden a 1988. Las preguntas que parcialmente exponemos corresponden a los grupos antes señalados como primero, segundo, tercero y quinto.

En este diagnóstico cobra especial importancia para las costureras la posibilidad de precisar en qué medida se han mejorado la seguridad de los inmuebles en que laboran y las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo; asimismo, resulta de sumo interés conocer el proceso de modernización de las empresas y las consecuencias que éste acarrea a los trabajadores.

Desde 1985, cuando los sismos pusieron en evidencia las condiciones de explotación de las costureras de la ciudad de México, se organizó el Sindicato de Costureras "19 de Septiembre", mismo que vino a significar una esperanza de cambio en el estado de cosas que el señor Arsenio Farrell Cubillas, secretario del Trabajo, definiera como "colusión monstruosa entre empresarios, funcionarios y dirigentes sindicales". Ciertamente, el Sindicato "19 de Septiembre" representa una alternativa para la mujer trabajadora y un afluente valioso del sindicalismo independiente; sin embargo, ni el Sindicato ni las costureras han logrado remontar la situación merced a la plena vigencia de la misma "colusión" y a los afanes de su diligente protector, el señor Farrell.

Se sabe que es una actitud muy común de los empresarios la de mantener una elevada ganancia mediante la explotación extensiva del trabajo y una reducida inversión en instalaciones y tecnología; esta tendencia no ha variado en las empresas pequeñas y medianas que mantienen una posición maquiladora frente a las empresas mayores, las cuales ya introducen nuevas tecnologías en partes del proceso

productivo como el corte, la administración el trabajo y otros. Cuando se habla de la modernización en esta rama, se dice aumento de la productividad por la vía de la intensidad y la prolongación de la jornada de trabajo, manteniendo una rigurosa disciplina de trabajo mediante las prácticas más arcaicas del control, la imposición y la represión. Son pocos los casos en que las empresas llevan a cabo una modernización organizativa y tecnológica en donde se comprende que es posible realizarla mediante la negociación bilateral con los sindicatos, aun cuando sean independientes y pugnantes.

La presión de la competencia internacional en un mercado abierto sobre los distintos tipos de empresas, la modernización en las más grandes de ellas, las prácticas de los sindicatos corporativos, apatronados e independientes, y las relaciones con el gobierno constituyen distintos niveles de conflicto latentes en el contexto de las relaciones laborales. Es contrastante que entre más empeoran las condiciones de trabajo y el salario, las demandas laborales se diversifican hacia reivindicaciones antes secundarias como aquellas que se refieren a la salud, la condición de la mujer y demandas económicas y políticas más generales. Asimismo, es de observar que ciertas prácticas de resistencia obrera que pueden considerarse como tradicionales corresponden más a la naturaleza atrasada de las empresas y los empresarios, en tanto que otras formas de intervención sobre la gestión del proceso de trabajo aparecen en empresas que emprenden la modernización y requieren de mecanismos democráticos que influyen en la organización sindical.

En fin, las evidencias que venimos reuniendo pueden derivar en conclusiones prácticas que los sindicatos sabrán aprovechar.

Características de las empresas

Los empresarios del Vestido

Las empresas de las que trata este estudio han sido consideradas con base en que sus obreras y obreros son miembros del Sindicato "19 de Septiembre", o han tenido relación con él en alguna forma. En su mayoría son pequeñas y medianas, pero también se cuentan algunas grandes. Los propietarios son en su mayoría mexicanos, mas no es difícil encontrar a miembros de las comunidades libanesa y judía.

Son empresas cuya administración está a cargo de los propietarios y sus familiares, quienes directamente ocupan la gerencia general y la jefatura del proceso de producción; en cinco de las nueve ocurre ésto, en los restantes cuatro casos las jefaturas de producción, administración y aun la gerencia general son desempeñadas por funcionarios a sueldo, aunque también en empresas suficientemente grandes como *Cárnival* los puestos de control los ocupan funcionarios (véase cuadro 1).

Aun cuando los empresarios tienen una dedicación constante en esta actividad, las empresas ubicadas en el Distrito Federal sufren frecuentes modificaciones. Seis de las nueve tuvieron cambios de local por diversas causas: dos debido a los daños sufridos en las edificaciones por los sismos de septiembre de 1985; en otras dos por la necesidad de ampliar el espacio, y una más (*Confecciones y Maquilas Magnolia*), quizás para evadir impuestos, se ha mudado tres o cuatro veces (véase cuadro 2).

Los empresarios recurren frecuentemente al cambio de razón social. Tal conducta, muy arraigada, no obedece a modificaciones en la composición

del capital por venta o ampliación. En casi todos los casos se trata de actos fraudulentos para evadir el pago de impuestos, salarios y prestaciones. Es ésta la situación de seis de las nueve empresas: Industria Liévana cambió de propietario pero antes tuvo dos nombres; en Liza, Confecciones y Maquilas y Modelos Daniela los cambios de nombre se debieron claramente al propósito de borrar la antigüedad de las trabajadoras y de evadir al fisco. La última mencionada ha cambiado diez veces de nombre. Bronzini y Cárniaval han cambiado su razón social una y cuatro veces, respectivamente, por motivos que pueden ser los mismos. Solamente en dos casos, Jonathan Martin y Maquilas y Confecciones, no han sufrido este tipo de cambios, lo cual podría indicar que no están reñidas la legalidad y la ganancia (véase cuadro 2).

La división del trabajo

A diferencia de otras industrias donde el proceso de producción se concentra en grandes instalaciones, en la de la confección los empresarios tienden a fragmentar la producción entre diversos fabricantes. Esto puede resultar más complicado pero es más ganancioso sobre todo porque se recurre, como en los viejos tiempos, a la maquila domiciliaria en la que la trabajadora aporta además del trabajo familiar su máquina, herramientas, electricidad y otros elementos de financiamiento a las empresas. De acuerdo con los datos recogidos en nueve empresas, cinco daban a maquilar algunas partes de las prendas a otros talleres particulares (en Bronzini es del mismo dueño) de todos los reclusorios del DF y pueblos cercanos.

Asimismo, elaboran prendas completas o partes de ellas por cuenta de otras empresas industriales o comerciales. En siete casos les maquilaron a las siguientes marcas: París Londres, Liverpool, Palacio de Hierro, Marcos Nike, Kinderk, Marcel, Deluk, Carritelli, Vanity, Maria, Uniformes Ejecutivos, L'uomo y Modavon (véase cuadro 3).

Es común encontrar que los dueños de los talleres o empresas que dan a maquilar lo sean también de los que les hacen maquila; en esta situación aparecen Bronzini, Jonathan Martin, Modelos Daniela (con prestanombres) y Cárniaval. En los demás casos la articulación empresarial mantiene relaciones más o menos estables y exclusivas entre proveedores y comerciantes.

Productos

La mayoría de las empresas están en capacidad de producir toda clase de prendas de vestir, y de hecho lo hacen en tres fábricas, aunque tienden a especializarse en un número limitado de prendas para dama, caballero o niños; únicamente Cárniaval se especializa en lencería y bikini. Las prendas confeccionadas en conjunto son las siguientes: vestido, junior, ropa de niña, blusa, camisa, pantalón, saco, playera, short, pijama, pantaleta, faja, brassier, corselete, medio fondo, tanga, liguero, otras prendas para dama y sábanas. Las fábricas donde se producen una mayor variedad de prendas requieren de un mayor número de máquinas, tienen un proceso de trabajo más complicado, las operaciones están más divididas y emplean a un mayor número de trabajadoras. En la mayoría de los talleres se confeccionan tres o cuatro tipos de prendas, de lo que se deduce que la organi-

zación del trabajo es simple. También en la mayoría de los casos producen prendas para mujer, 14 de los 20 tipos de prenda son femeninas, debido a que son las de mayor demanda en el mercado (véase cuadro 3).

Condiciones de Trabajo

Situación del inmueble

La situación del inmueble puede revelar, si es propiedad de la empresa, la inversión en instalaciones adecuadas al tipo de actividad que realizan. Además las condiciones del inmueble tienen una relación directa con la situación de las trabajadoras en cuanto a la sanidad y seguridad. Estos problemas fueron evidenciados ampliamente a partir de los sismos de septiembre de 1985, que tuvieron consecuencias trágicas para las obreras que laboraban encerradas, sin ninguna medida de seguridad, en edificios destinados a habitación que no resistieron el peso de la maquinaria, materias primas y personas que albergaban. El rendimiento del trabajo tiene una relación directa con las condiciones ambientales, porque éstas influyen en la salud física y mental de las obreras.

De las empresas que tuvimos información, sólo en tres casos son edificaciones de concreto, en otros dos los techos son de lámina, lo cual provoca un clima extremoso. En seis más los muros son de tabique, pero con separaciones de fibracel, madera o tela de alambre, es decir, vulnerables a los incendios. En las mismas seis empresas el piso es de cemento con mosaico y en una de ellas tiene además madera. Las ventanas son de herrería con vidrios muchas veces rotos.

En cuanto a las instalaciones, las eléctricas presentan características comunes, como son las lámparas de barra de luz de neón, barras de enchufes, el cableado por tubería con cajas de conexiones y apagadores, corriente trifásica, y, en una los cables son exteriores y es mala la instalación, lo cual representa un problema de seguridad (véase cuadro 4).

Respecto de los sanitarios tuvimos información de cinco fábricas, en tres de las cuales fueron considerados suficientes, en tanto que en dos no lo eran y se encontraban en malas condiciones. En los talleres pequeños las oficinas han sido habilitadas para ese fin; por lo menos en dos de ellos son estructuras provisionales de madera y vidrio; sólo en Cárnil son de lujo. En cuanto al transporte de carga únicamente en Cárnil sabemos que cuentan con bastante equipo: cinco camionetas y cinco combis.

Por lo que toca a las medidas de seguridad observamos que pese a la experiencia de 1985, poco se ha hecho para mejorarlas. Tuvimos información de seis fábricas, cuatro de las cuales no cuentan con salidas de emergencia; apenas en cuatro existen extinguidores; Cárnil tiene cincuenta, pero algunos no sirven; y dos empresas carecen de ese elemental equipo.

En la mayoría de los establecimientos se detectaron deficiencias graves en otras instalaciones que afectan a las condiciones de trabajo, como se verá más adelante con respecto a la salud. La iluminación es mínima por lo menos en tres talleres: una lámpara por cada dos máquinas; solamente en Industrias Liévana y Confecciones y Maquilas Magnolia hay dos lámparas por cada tres máquinas, y en la primera además cuentan con dos lámparas chicas entre máquinas.

La ventilación es un requisito indispensable a causa de la alta temperatura, vapores, pelusa y polvo; sin embargo, encontramos que en tres empresas no hay ventilación, en dos carecen de extractor, en tres no hay calefacción; en una empresa tienen ventilación en cada línea de máquinas, en otra hay dos ventiladores y en otra un extractor (véase cuadro 4).

El ruido de las máquinas es una fuente de daños a la salud, además de ser causa de diversos problemas en la producción, ya que obedece fundamentalmente a la falta de mantenimiento a las máquinas. Según los datos recogidos, en una sola empresa, *Cárnival*, se da buen mantenimiento a los motores y en otra se hace forzosamente; en las demás representa un problema constante.

En conjunto podemos afirmar que los empresarios de la confección no aprendieron nada de las experiencias de los sismos de 1985. Así lo muestra el hecho de que nada más en dos empresas (*I. Liévana* y *Cárnival*) se sabe que hubieran hecho peritaje a los inmuebles, en otras dos no se ha realizado y en dos más no saben las trabajadoras. La información sobre los peritajes debería ser pública y las trabajadoras necesitan estar al tanto para decidir libremente si laboran bajo riesgo o no, de otro modo es un engaño que pueden tener consecuencias catastróficas.

No existe certidumbre de que los inmuebles cubran los requisitos para alojar fábricas de costura, aun cuando sean de concreto y tabique. Las instalaciones eléctricas y sanitarias son deficientes, las medidas de seguridad son aisladas. Las instalaciones de iluminación, ventilación, calefacción y ajuste de máquinas son deficientes y raras. Todo se sacrifica a la máxima ganancia inmediata, sin que la mayoría de los empresarios hagan inversiones efectivas que aseguren las condiciones físicas y técnicas de la

producción, todo lo cual va en detrimento de las condiciones de trabajo, ya que causa un desgaste innecesario y prematuro de las trabajadoras, aumenta el agobio y disminuye la productividad.

Jornada de trabajo

Una de las demandas más importantes en la historia del movimiento obrero ha sido, sin duda, la reducción de la jornada de trabajo. Sin embargo, en nuestro país aún está por conquistarse en algunos sectores de la clase obrera, como el de los trabajadores de la industria del vestido.

Todavía nos encontramos con horarios excesivos de trabajo (como lo muestra el cuadro 5). En la mayoría de las fábricas encuestadas existe una elevada duración de la jornada de trabajo, la cual en promedio es de nueve horas 46 minutos diarios, y 48 horas 53 minutos semanales (véase cuadro 5). De estas fábricas, tan sólo seis tienen jornadas de 10 horas diarias. Esto implica, por principio, una intensificación mayor en el uso de la fuerza de trabajo y consecuentemente una mayor explotación, por éste y otros factores que aparecieron en el estudio.

Igualmente, al rebasar la cantidad de horas estipuladas en la ley se está violando uno de los derechos más elementales, ya que ni siquiera es respetada la ya de por sí extensa duración de la jornada de trabajo.

Horas extras

Una forma habitual que se practica en la producción capitalista para intensificar los niveles de explotación es el alargamiento de la jornada de trabajo a

través de la implantación del tiempo extra. En las fábricas encuestadas, sólo cuatro no lo tienen y el resto (5) practican las maneras más diversas de tiempo extra, incluyendo sábados y domingos (véase cuadro 6).

Ya de por sí es bastante amplia la jornada "normal" de trabajo. Si a ella añadimos el tiempo extra, nos da como resultado una jornada que parece no concluirá nunca. Hasta sábados y domingos los trabajadores son presionados de varias maneras para laborar. Los dueños de las fábricas los coaccionan en varios sentidos, siempre en función de las necesidades de la producción, aprovechando las propias necesidades económicas de los trabajadores, quienes no pueden negarse a trabajar pese a que social y físicamente les repercute en la organización de su vida diaria y de su salud.

Descansos

Es común que en la industria del vestido los descansos dentro de la jornada de trabajo no siempre estén contabilizados como tales. Es decir, en esta época todavía encontramos casos en los cuales estos descansos se incluyan como parte de la jornada y los trabajadores, pese a que les sean otorgados, tengan que pagarlos con trabajo, como ocurrió en el 22.2% de las fábricas encuestadas (véase cuadro 7). Aunque, por lo menos, esto ya no persiste de manera general, como antes, en el ramo.

Otro aspecto importante es que aun cuando descontáramos los minutos de los descansos de la totalidad de horas trabajadas, estaríamos hablando todavía de jornadas de más de ocho horas. Además, cabe señalar que dichos "descansos" no significan más

que el tiempo mínimamente necesario para reponer la fuerza de trabajo, ya que sólo se ocupan para las comidas (véase cuadro 8). En las fábricas donde cuentan con dos descansos, el tiempo lo dividen: uno para el desayuno y otro para la comida, lo cual fue encontrado en un 44.5% de los casos, principalmente para el desayuno (15, 20, 25 y 30 minutos). Y para la comida, por lo general se toman 30 minutos (sólo en tres casos el descanso es de 1 hora). Por su brevedad, no se puede hablar en realidad de "descansos", si consideramos que éstos sólo se usan para comer apresuradamente alimentos improvisados, deficientes en calidad y cantidad, la mayoría de las veces dentro de las propias fábricas.

Tiempo de tolerancia y sanciones

En una ciudad tan caótica como la de México, resulta inoperante que el tiempo de tolerancia para llegar al trabajo sea en la industria del vestido, como en muchas otras, tan escaso como lo muestra el cuadro 9: en su mayoría, entre 5 y 10 minutos.

Las empresas parecen vivir otra realidad, ya que no consideran muchos aspectos que influyen en los retardos.

En el sector que nos ocupa, la mayoría de los trabajadores viven en lugares alejados de su centro de trabajo y, en consecuencia, tienen que hacer amplios recorridos. A ello se suma el deficiente servicio de transporte colectivo y los problemas que éste entraña para cualquier traslado, así sean distancias relativamente cortas.

Esto toma un cariz dramático en la perspectiva de las sanciones laborales que se aplican precisamente por los retardos y faltas.

Para empezar, aparte de ser mínimo el tiempo de tolerancia, uno de los castigos o sanciones que se aplican en estas fábricas por los retardos es el descanso obligatorio de un día. Tal práctica apareció en el 33.4% de los casos, y en uno de ellos (tal vez en todos, pues no se especificó) se toma como falta injustificada, y en el resto se aplican sanciones adicionales, como cobrarles los minutos de retraso durante la semana (véase cuadro 10).

Mas es peor en el caso de las sanciones por faltar injustificadamente al trabajo: además de esa falta, los "descansan" otro día (44.5%), les acumulan las faltas (22.2%), les descuentan el día (11.1%), pierden incentivos y/o premios (11.1%) y con este pretexto llegan a despedir trabajadoras (11.1%) (véase cuadro 11).

Por todo ello, los trabajadores tienen que añadir al desgaste físico de su jornada, el que tiene lugar durante y debido al trayecto hacia su centro laboral. Tal circunstancia no se reconoce como un elemento más del tiempo de trabajo, ni mucho menos sus efectos negativos en la salud.

Trabajo obligatorio

Las fábricas de costura tienen características que corresponden en gran medida a la pequeña o incluso mediana industria. El trabajo desplegado en ellas no corresponde en realidad únicamente al proceso productivo en sentido estricto. El cuadro 12 resulta muy ilustrativo al respecto. En él observamos que el 33.3% de los empleados desempeñan diversos "trabajos": tirar la basura, asear los baños, barrer, etc., aunque no sean funciones contractuales. En otros casos (2), el trabajo obligatorio se inscribe en el área productiva (componer o reparar prendas) pero éste lo

realizan después de terminar la jornada de trabajo, como una obligación por haber hecho "mal" las prendas, y por tanto no tiene paga. En el resto de fábricas (44.5%) no encontramos esta forma de trabajo.

Trabajo a destajo

Otra forma de acumulación del capital que implica un mayor desgaste de la fuerza de trabajo y elevadas ganancias es, sin duda, el trabajo a destajo. Esta modalidad se encontró en el 33.3% de las empresas (véase cuadro 13). A pesar de que no es una práctica mayoritaria sí parece tener mucho arraigo en este tipo de industrias, por varias razones (trabajo en serie, comercialización, concentración de capital, etc.).

El destajo aun siendo una actividad muy desgastante, hay obreros que la prefieren, pues implica una elevación en sus ingresos. Por ejemplo, en Cárnil las costureras han llegado a convenir que esta forma de trabajo les favorece más, tanto que la llegan a solicitar o aceptar cuando la empresa se las propone. De \$10,325.00 que ganaban al día como salario mínimo profesional, pueden obtener hasta más de 16 mil pesos. Por ello, a pesar de lo mal pagado que están y aun a costa de su desgaste, no lo han enterrado definitivamente. Este hecho es aprovechado por la empresa para aumentar la producción y ganancias, sin desembolsar demasiado.

Trabajo domiciliario

Las fábricas encuestadas no son precisamente representativas del trabajo domiciliario en esta industria. No obstante, en una de ellas (Liza) encontramos que

las obreras se llevan trabajo para hacer en casa (véase cuadro 14). Esto es, visto en el contexto de estas fábricas, una modalidad, puesto que no se trata del típico trabajo domiciliario que conocemos, sino de una forma más "pensada" de explotar al trabajador y su familia, ya que su actividad fabril se extiende al ámbito doméstico, lo cual no implica necesariamente desprenderse de la vida en la fábrica. Esto supone una problemática más compleja, si consideramos una serie de aspectos relativos a la vida familiar que seguramente son alterados por este hecho.

Cabe señalar, en este sentido, que la absorción de una mayor cantidad de trabajo realizado por el resto de la familia implica, entre otras cosas, un mayor control de la vida personal y familiar; de igual manera, el dominio de los empresarios sobre estos otros espacios y tiempos considerados socialmente como propiedad "exclusiva" del trabajador quedan a expensas del capital.

Salarios

Es difícil explicar los salarios en la industria del vestido por la variedad de formas de trabajo que existen, como ya hemos expuesto. Sin embargo, los hallazgos en este sentido fueron de algún modo optimistas, dado que si antes no se pagaba siquiera el salario mínimo general (como se encontró en otro estudio realizado a fines de 1985), hoy por lo menos ya se hace. En el cuadro 15 vemos que el 55.6% tiene el salario mínimo general y el profesional. También encontramos todavía dos fábricas donde pagan salarios inferiores al mínimo: Bronzini y Jonathan Martin.

En otro caso (Modelos Daniela) se pagaba por fracción de tiempo en la elaboración de la prenda.

En Carnaval, además del salario mínimo general y el profesional, existen otros salarios intermedios y uno de garantía. Éstos van de acuerdo con la categoría y funciones de cada trabajador y trabajadora.

Los salarios actuales que se pagan a la clase obrera en general alcanzan apenas para la sobrevivencia, por ello se tienen que buscar ingresos adicionales (tiempo extra, trabajo a destajo, etc.). Las consecuencias de esto son, entre otras cosas, una mayor incidencia negativa en la calidad de vida de las familias obreras.

Situación jurídica y sindical

Datos generales de los contratos

Antes de la existencia del Sindicato "19 de Septiembre", en la rama sólo aparecían como titulares de los contratos las organizaciones sindicales oficiales, conocidas como sindicatos charros. Pero, con los sucesos de 1985 las costureras inician procesos de lucha en varias direcciones: para ganar el registro de su sindicato y la titularidad de los contratos. Es así como salen a la luz pública los llamados contratos de protección y sindicatos y representantes sindicales completamente ajenos a la base trabajadora.

Sin embargo, anteriormente ya había intentos de grupos de costureras por ganar la titularidad de los contratos y por democratizar la vida sindical, como fueron los casos de: PIC, S. A., Confecciones Infantiles, Capullito, Medalla de Oro, Levis y otros.

En el cuadro 16 vemos que en la mayoría de las empresas (6) había contratos de protección, llamados así porque únicamente son firmados entre el

patrón y el “representante” del sindicato y son desconocidos en su totalidad por los trabajadores. Éstos siempre estuvieron en manos de las centrales oficiales caracterizadas por su dominio y control de la clase obrera mexicana, como son la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la Confederación Obrera Mexicana (COM) y otras similares.

El proceso de lucha por la titularidad y firma de los contratos colectivos se dio de la siguiente manera:

Liza: Se entabló demanda a principios de 1986, por titularidad en contra de la CROM, realizándose las audiencias formales. Se llegó al recuento, en este mismo año, en el cual el sindicato de costureras ganó por 1 voto, pero el laudo salió favorable a la CROM.

Cabe señalar que aquí pesó la posición política del supuesto “representante”, ya que era Diputado Federal del Estado de México. Ante esto se procedió al amparo (en febrero de 1988) y esta vez la CROM perdió la titularidad y la ganó el Sindicato “19 de Septiembre”. Sin embargo, en los hechos la situación fue más complicada porque la empresa despidió a los trabajadores afiliados al sindicato, mediante lo cual en realidad la empresa reconocía a la CROM como titular del contrato.

Industrias Liévana: Se emplazó a huelga por firma de contrato y se obtuvo sin necesidad de estallar. Esta fue la primera empresa que ganó el Sindicato “19 de Septiembre” en el mes de enero de 1986, dadas las circunstancias que acompañaron al terremoto del año anterior, y a que no había otro sindicato. El contrato colectivo desafortunadamente no es de los mejores, puesto que en las revisiones no se han ganado más cláusulas, entre otras razones por el

tamaño de la empresa (32 trabajadores), la poca participación de la base y por las formas de manipulación de la gente patronal. Sin embargo, se logró reducir el periodo de prima de antigüedad en retiro voluntario a 5 años cuando la ley marca 15 años y la ayuda de alimentación aumentó de 500 a 2 mil pesos mensuales.

Bronzini: En abril de 1986 el Sindicato “19 de Septiembre” emplaza a huelga a la empresa por firma de contrato. La titularidad la exhibe entonces la Unión Sindical de Trabajadores y Empleados de las Fábricas de Ropa, Almacenes y Similares. Posteriormente, al haberse presentado el contrato colectivo se demanda la titularidad del mismo. La empresa despide a 14 trabajadores. Se realizan las audiencias formales, y se llega al recuento el 19 de mayo de ese año.

Cabe señalar que la empresa se negó a abrir los puestos para realizar la prueba del recuento, por lo que el representante de la junta realiza la prueba con personal despedido. No hubo votos en contra dado que el resto de trabajadoras (aproximadamente 50%) se quedó adentro de la empresa sin votar.

Sin embargo, la empresa se negó a respetar el recuento y pactó con otro sindicato denominado “Sindicato Único de Obreros y Obreras de la Industria de la Confección del Distrito Federal”, el cual demanda al “19 de Septiembre” la titularidad. Se llega a un nuevo recuento y este sindicato pierde por cinco votos, objetándolos porque no eran legítimos, pero aun así, queda como titular el otro sindicato perteneciente a la CROM.

Jonathan Martin: En 1986 el Sindicato “19 de Septiembre” emplaza a huelga a la empresa. Las trabajadoras desconocen, como en casos anteriores, su

contrato colectivo. Esto se realiza en la Junta Local de Toluca donde presentan la existencia de un contrato colectivo con la CTM. Se demandó la titularidad a ésta y se realiza el recuento respectivo. Cabe señalar que el día del recuento no presentan la documentación y se fija otro día para su realización. Al efectuarse, se gana la titularidad con la mayoría, sólo hubo ocho votos en contra. Se firma el contrato colectivo el 14 de julio de 1987.

Modelos Daniela: En 1986 el sindicato de costureras emplaza a huelga por firma de contrato. El movimiento estalla el 18 de abril de ese año y dura más de dos meses. Se levanta con la firma del contrato, el 30 de junio de ese mismo año, logrado pago del 50% de salarios caídos y el reconocimiento de la antigüedad, esto último importante puesto que esta empresa solía cambiar la razón social cada año.

Entre febrero y marzo de 1988, el sindicato vuelve a emplazar a huelga a la empresa por violaciones al contrato (casi en su totalidad) y por liquidar personal mediante rescisiones fuera de la ley. Ante esto los trabajadores inician movilizaciones para preparar la huelga. Después de cumplir con su jornada de trabajo se organizan en grupos de costureras, quienes realizan plantones por las noches para impedir que los patronos saquen la maquinaria, como ocurre con frecuencia en este tipo de fábricas. Con esto se logró presionar a la empresa para una liquidación más favorable, ya que ésta había amenazado con cerrar la fábrica por declararla en quiebra y dejar a los trabajadores sin su fuente de trabajo y sin indemnización. La empresa cierra y paga un 77% de lo que marca la ley con respecto a la liquidación.

Maquilas y Confecciones: El Sindicato "19 de Septiembre" emplaza a huelga en 1986 por firma de contrato. El patrón no pone objeciones en vista de que no había ningún sindicato. Se llega a la firma de éste sin necesidad del estallamiento. Se obtienen prestaciones limitadas aunque por encima de las que marca la ley. En la prima vacacional obtienen 27%, una despensa anual con 14 artículos básicos y les dan el 19 de septiembre como día de descanso.

Modarely: En esta empresa el Sindicato "19 de Septiembre" demanda al Sindicato Único de Obreros y Obreras de la Industria de la Confección del Distrito Federal, por titularidad del contrato. Cuando le llega la notificación a la empresa, ésta despide a 17 trabajadores, se realizan las audiencias formales y se fija la fecha de recuento para el 23 de septiembre de 1986. El Sindicato "19 de Septiembre" gana la votación, sin embargo, por la tardanza de la Junta en dictar el laudo, el patrón se niega a aceptar la representación del "19 de Septiembre". Cabe señalar que en este lapso el patrón pacta con el Sindicato Independencia de Trabajadores de la Industria de la Costura y Talleres de Maquila del Distrito Federal, demanda la titularidad y solicita la acumulación en el expediente 627/86.

En abril de 1987, la Junta dicta el laudo en favor del Sindicato "19 de Septiembre" y el patrón firma el contrato que rige la relación obrero-patronal actualmente.

Maquila y Confecciones Magnolia (antes G.H.): El Sindicato "19 de Septiembre" demandó la titularidad del contrato colectivo de trabajo en contra de la CTM, y el 5 de agosto se lleva a cabo la primera audiencia del proceso. En fecha posterior, el 19 de

agosto de 1986, se realiza el recuento y el "19 de Septiembre" obtiene la mayoría de votos.

Un año después, el patrón decide cambiar la razón social de persona física "Guillermo Huerta" (G.H.) a "Máquila y Confecciones Magnolia, S. A.", mas los trabajadores logran se respete su antigüedad y que en su contrato les otorguen prestaciones por encima de las que marca la ley:

- 1 día más de descanso (19 de septiembre)
- 1 día más de aguinaldo
- 1 día de salario por puntualidad
- 1 comedor
- 1 despena de primera

Carnival: La historia de la firma del contrato de esta empresa va muy ligada a la de Rosy Brass, ambas empresas del mismo dueño. Sólo que las trabajadoras de Rosy Brass inician su proceso de lucha por la titularidad en noviembre de 1985, mientras que las de Carnival lo inician después, pese a que la mayoría ya habían sido liquidadas. La empresa había cerrado durante los meses de noviembre y diciembre de 1985 y enero de 1986, a raíz de los sismos. Es por ello que los trabajadores de ambas fábricas peleaban la reapertura de su fuente de trabajo y su reinstalación. Se consigue su reapertura en abril de 1986. Cabe recordar que en realidad funcionaban como una sola fábrica pero con distinta razón social.

En el caso de la demanda de titularidad se realiza un recuento conjunto (Charles Jourdan, Rosy Brass y Carnival). En él el Sindicato de la CTM no se presentó y no hubo votos en contra.

En diciembre de 1986 se firma el contrato colectivo de Rosy Brass, por tanto éste rige para las dos fábricas en los hechos, aunque legalmente sólo para

Rosy Brass; y en septiembre de 1987 (casi un año después) de Carnival Creations.

Es importante señalar que este contrato en realidad entró en vigor el 1° de enero de 1986, pero se formaliza hasta después. Es quizá uno de los contratos con mayores garantías en varios aspectos, como son: mayores días de descanso; primas vacacionales y de antigüedad; prestaciones económicas en casos de fallecimiento; de incapacidad por enfermedad o accidentes no profesionales; premios por producción, asistencia y puntualidad; y dos despensas anuales, entre otras.

Proceso electoral

La elección de representantes (comités ejecutivos) se lleva a cabo con la participación de los miembros del sindicato, en la mayoría de los casos (44.4%) en asambleas generales, cada dos años (véase cuadro 17).

En el caso de la elección de comité ejecutivo nacional, se procede primero a la realización de un congreso ordinario anual donde se presenta un balance político del sindicato, se somete a aprobación el programa de lucha y de reformas estatutarias, se presentan los informes de las carteras (secretaría general, trabajo y conflictos, relaciones exteriores, cultura y deportes, educación política y sindical, prensa y propaganda, actas y acuerdos, organización y finanzas) y de la comisión de honor y justicia.

De allí se desprenden los resolutivos. Posteriormente se convoca a otro congreso ordinario donde de nuevo se presenta un balance político en el cual se informa sobre los acuerdos anteriores y se señalan los problemas y los logros de ese año; el informe de las carteras y de la comisión de honor y justicia. Se

elige el nuevo comité ejecutivo nacional a través de planillas que presentan un programa de lucha. Antes del congreso las planillas deben dar a conocer sus programas para que las afiliadas opten por una u otra planilla, y registrarse 24 horas antes del congreso. Por lo general éstos duran dos días y la elección se realiza por voto universal y secreto. Este voto es únicamente de los delegados efectivos, quienes representan a la totalidad de su sección (10 trabajadores por un delegado y las secciones que tengan menos de 10 trabajadores son también representadas por un delegado).

La elección de los representantes seccionales se hace a través de asambleas generales seccionales (tienen autonomía). Se proponen candidatas cuyas cualidades se toman en consideración en todos los casos, aunque no se especificó más que en uno solo (véase cuadro 17) y se procede a la votación con el mismo procedimiento, solamente que aún no se ha llevado a la práctica la formación de planillas.

En el caso de las empresas que tienen sindicatos charros (Lisa y Bronzini), no existe propiamente un proceso electoral, puesto que los dirigentes son impuestos, incluso bajo amenazas, agresiones y castigos (véase cuadro 17).

Puntos de discusión en asambleas

En todas las empresas afiliadas al Sindicato "19 de Septiembre" se realizan asambleas mensuales, salvo en los casos de Magnolia y Cárnil, donde son quincenales. Los puntos que generalmente se discuten son relativos al incumplimiento y violaciones de los contratos colectivos, por ejemplo, la negación de permisos, tolerancia, horarios y otros derechos esti-

pulados en los contratos. Estos problemas con el patrón van muy ligados a los problemas de la empresa (véase cuadro 18) como producción, calidad, horas extras, etcétera.

También se discuten problemas sindicales en general y de cada sección (véase cuadro 18), además de darse información sobre las actividades del sindicato y de su participación en otros movimientos, y se inicia la preparación del congreso. Las secciones organizan y analizan sus propias propuestas. Cuando existe un conflicto, como ocurrió recientemente en Modelos Daniela, se informa y discuten las formas de apoyo, igualmente si se trata de algún otro conflicto exterior o movilización, como fueron la marcha del 11 de abril de los campesinos, foros de apoyo a la CNTE y las jornadas de protesta con organizaciones de masas, como la CONAMUP y el Frente Nacional de Organizaciones de Masas (FNOM), entre otras.

En las fábricas que no están afiliadas al sindicato de costureras no se discute, solo se informa y en una de ellas ni siquiera realizan asambleas.

Participación en asambleas

La vida sindical en el "19 de Septiembre" se ha caracterizado por el esfuerzo de dirigentes y agremiados por democratizar las formas de participación, tal como vemos en el cuadro 19. En las asambleas (generales y seccionales) eligen mesa de debates, se plantean colectivamente los puntos del orden del día; los discuten, analizan y aprueban, algunas propuestas se llevan a votación y por consiguiente ganan aquellas que obtuvieron más votos. Los compañeros ejercen la democracia opinando, hablando y discutiendo

colectivamente. A nadie se le niega la palabra ni se veta su participación. Sin embargo cabe mencionar que la vida democrática en un sindicato tan joven aún tiene carencias y limitaciones. Todavía pesan las experiencias anteriores, es decir, costumbres y tradiciones que casi no contemplaban la democracia sindical. Ese es un problema más generalizado en este sector, en la medida en que el conjunto de trabajadores no son participativos. Es por ello que persisten sindicatos con prácticas autoritarias e impositivas, con dirigentes que se entronizan en sus cargos y lo único que les interesa es escalar los puestos políticos de la estructura sindical; tal es el caso de la CTM y otros, como ocurre en Lisa y Bronzini, fábricas donde sólo se realizan asambleas informativas, o a veces ni eso, para imponer negociaciones a espaldas de los trabajadores.

Relación base-dirigentes y actividades sindicales propuestas

Es difícil detectar en un estudio de este tipo los problemas que existen entre la base y sus representantes. Sin embargo, decidimos intentarlo en virtud de que ningún sindicato está exento de ellos. En el Sindicato "19 de Septiembre" tales problemas aparecieron principalmente del lado de los compañeros y no del de los dirigentes. Es decir, es una visión parcial que probablemente se deba a que los grupos encuestados no quisieron señalar los problemas o porque así los ven. Lo cierto es que la mayoría manifestó problemas y diferencias entre compañeros, irresponsabilidad de la base, falta de conciencia, falta de comunicación, de coordinación e informa-

ción y en algunos casos que es difícil la relación por la falta de tiempo, dada la extensión de la jornada de trabajo (véase cuadro 20).

En el caso de Lisa y Bronzini los dirigentes están siempre del lado del patrón, y no existe ninguna relación entre los trabajadores y sus supuestos representantes, porque aquéllos desconocen a éstos.

Con respecto a las actividades sindicales que propusieron los encuestados, encontramos enfáticamente las referidas a la promoción de la participación colectiva. Eso, como ya vimos, es una de las carencias principales. También mencionaron la promoción de la organización, formación e información, aspectos igualmente importantes para mantener vivo el sindicato. Otras propuestas van en el sentido de atender los problemas, resolverlos y apoyar todas las actividades.

Por su parte, aunque no sea tema de la encuesta, los dirigentes reconocieron estos problemas pero señalaron que la participación de los compañeros ha sido constante. En marchas, plantones, mítines; en las actividades de capacitación sindical y política; en las *gestiones* sobre su contrato colectivo, o en comisiones específicas (de higiene y seguridad, tiempos y movimientos, solidaridad, y otras).

La participación de los trabajadores —señalaron— consiste también en hacer propuestas para buscar la unidad con otros sindicatos y organizaciones fraternas. En esto también coincidieron los encuestados.

En el caso de Lisa y Bronzini, los trabajadores proponen que los dirigentes deberían dedicarse a velar por los intereses de los trabajadores y no venderse a los de los empresarios.

Personal sindicado

En la encuesta realizada encontramos una amplia gama de categorías (15) en el personal sindicado. Cabe aclarar que no aparece el personal de confianza porque no contamos con suficiente información, sin embargo, consideramos ineludible tener la estructura del personal completo en el estudio final.

Las categorías que predominaron fueron:

- Tendedor
- Suajador
- Cortador
- Costureras
- Ayudantes en general
- Deshebradoras
- Recortadoras
- Planchadoras
- Terminadores
- Foliadores
- Revisadores
- Etiquetadoras
- Empacadora
- Almacenista
- Afanadora

Tales categorías existen de manera diferenciada según el tamaño de la empresa. El personal sindicado de planta y eventual es el siguiente:

- Industria Liévana: 32 de planta
- Jonathan Martin: 32 de planta y 2 eventuales
- Maquilas y Confecciones: 22 de planta y 4 eventuales
- Modareli: 20 de planta y 1 eventual
- Confecciones y Maquilas

- Magnolia: 14 de planta
- Cárnival: 102 de planta y 1 eventual

Sólo encontramos información en seis de las nueve empresas estudiadas. En éstas el total del personal sindicado de planta y eventual fue de 227 trabajadores, de los cuales 180 son mujeres (79.3%) y 47 hombres (20.7%), con lo cual se corrobora el hecho de que en la rama predomina el trabajo femenino.

Los salarios, como veíamos, corresponden en su mayoría al mínimo general y al mínimo profesional (véase cuadro 21).

El proceso de sindicación ha sido lento a pesar de que inicialmente tuvo mucho auge. Esta tarea ha sido de primer orden para el sindicato, el cual demanda como prioridad la libre sindicación, puesto que se ha enfrentado cotidianamente a la existencia de organizaciones "fantasmales" y a fábricas donde las trabajadoras carecían de una organización que las representara.

Conclusiones

Del material presentado sobresalen varios aspectos:

1. Los empresarios siguen controlando personalmente las empresas. Los trabajadores continúan siendo explotados directamente por ellos. Éstos mantienen en las mismas condiciones los inmuebles de las fábricas, a pesar de los hechos ocurridos en septiembre de 1985.
2. Las condiciones de trabajo, a pesar de todo, han tenido algunas modificaciones favorables para los trabajadores, seguramente por el proceso de lucha del Sindicato "19 de Septiembre".

3. Las costureras se encuentran en un proceso de consolidación de su sindicato y aunque han atravesado (como la mayoría de los sindicatos independientes) por situaciones difíciles donde han estado incluso en peligro de perder su registro sindical, se mantienen firmes y en defensa de las titularidades de los contratos que le han ganado a la CTM. Asimismo, siguen enfrentando las manio-

bras tanto de los sindicatos charros como de las propias autoridades.

Finalmente, cabe mencionar que al realizar este trabajo hemos encontrado varios problemas que de alguna manera nos impidieron corregir y completar la información recogida en los cuestionarios por falta de tiempo.

CUADRO 1
PROPIETARIOS, FUNCIONARIOS Y CARGOS

Nombre de la empresa	Nombre de los propietarios	Nombre de los funcionarios	Cargos
1. Liza	Raúl Sherson Mondros	Ing. Vicente Colmenares	Ingeniero
2. Industrias Liévana	Guillermo Liévana Moreno Jorge Gutiérrez Ocampo	Guillermo Liévana Jorge Gutiérrez	Patrón Gerente General
3. Bronzini	Salomón Amber	Guillermo Morales Alicia Coca Ing. Pablo Salomón	Encargado Jefe de Personal Encargado de Producción
4. Jonathan Martin	Juan José Cendejas Martin	Juan José Cendejas Martin	Director General, Jefe de Producción y Adminis- tración
5. Modelos Daniela	David Escobar Andrade (prestanombre)	Luis Arturo Gutiérrez	Gerente General
6. Confecciones y Maquila	Ricardo y Josefina Ayón Chabesti	Josefina Ayón Chabesti	Gerente General
7. Modareli	Oscar Ballester Alvarado		
8. Confecciones y Maquilas Magnolia	Guillermo Huerta Rodríguez Miguel Huerta Rodríguez	Fidel Carrillo Peláez	Administrador único
9. Cárnaval	Moisés Assa Duek	Moisés Assa Isaac Assa León Assa Arturo Arias Lic. Rubén Contreras Jorge Quero	Presidente Gerente General Gerente de Crédito y Co- branzas Gerente Administrativo Gerente Producción y Ventas

CUADRO 2
CAMBIOS DE LOCAL Y RAZÓN SOCIAL

NOMBRE DE LA EMPRESA	CAMBIO DE LOCAL		CAMBIO DE NOMBRE
	Nº VECES	CAUSAS	
Liza	1		1 vez: quitar la antigüedad a las trabajadoras
Industrias Liévana		No ha cambiado	Antes 1977 Casa Gil Antes 1976 Industrias Robin (antes era otro dueño)
Bronzini	1	No era suficiente el lugar	Antes: Originales Delfín
Jonathan Martin			No ha cambiado
Modelos Daniela	1	Por daños al edificio por el sismo de 1985	10 veces: para pagar menos impuestos Antes: Montserrat
Confecciones y Maquilas		No ha cambiado	
Modareli	1	Por el sismo de 1985	
Maquilas y Confecciones Magnolia	3 - 4	Posible evasión de impuestos	Hasta 1988: por evasión de impuestos
Carnival	1	Por ampliación del espacio	4 veces: Rus de México, Carnaval Diseñador, Carnaval Creations, Departamento de Corsetería con otra razón social

CUADRO 3
ENTREGA Y RECEPCIÓN DE MAQUILA

Nombre de la empresa	Da a maquilar			Recibe maquila			Propiedad otro taller			Prendas	
	sí	no	¿a quién?	sí	no	¿a quién?	propio	socio	otro	entrega	recibe
Liza	x		No sabe	x		No sabe				Vestidos junions niña	
Industrias Liévana		x	No sabe		x						
Bronzini	x		Particular (propio)		x		x			Toda clase de prendas	
Jonathan Martin	x		"Fáb. de Costura Chiclé"	x		Paría Londres Liverpool Palacio de Hierro Marcos Nike Kinderk	x			Camisa	Pijamas Short Pantalón XXX Vestido Playera
Modelos Daniela		x		x		Marcel Deluk Carritelli	Presta- nombres				Ropa dama
Confecciones y Maquilas		x		x		Vanity María					Ropa dama
Modareli	x			x		Uniformes Ejecutivos			No es propio	Saco, Blusa, Pantalón	
Maquilas y Confecciones Magnolia				x		Luomo			Del que recibe la maquila		Camisa Saco
Carnival	x		José Ramírez Iztapalapa I y II Reclusorios Sur, Norte y Santa Martha Bondoquito Huichapan, Hidalgo Atlapezco Jacala Alaesquina Luis Galicia Tlalpujahua	x		Modavon	x			Pantaleta Faja Brassier Corselete Medio Fondo	

CUADRO 4
SITUACIÓN DEL INMUEBLE

Nombre de la empresa	Material de la construcción				Instalaciones Eléctricas	3	Oficinas	Transporte
	Paredes	Techo	Pisos	Otros				
Liza	Cemento	Concreto			Cable entubado, tubería, Lámparas de barra de neón	3	Provisional	
Industrias Liévana	Fibracel	Concreto	Loseta y madera		Lámparas de neón al techo	Sanitarios	Madera y vidrio	No hay
Bronzini	Concreto	Lámina	Mosaico	Ventanas de fierro y vidrio	Cables exteriores	Malas condiciones	Lujo	5 Camionetas
Jonathan Martin	Tabique	Lámina de asbesto	Cemento	Tubería aluminio cmetro contacto	Lámparas de neón	Normales		5 Combis
Modelos Daniela	Tabicón	Concreto	Concreto	Fachada mármol	Luzde neón	Insuficientes		
Confec-ciones y Maquila	Concreto		Concreto		Barras de enchufe trifásico	En cada piso		
Modareli	Tabicón		Mosaico					
Maquilas y Confec-ciones Magnolia	Madera							
Carnival	Tela de alambre							

CUADRO 5
JORNADA DE TRABAJO EN LAS FÁBRICAS ENCUESTADAS
ABRIL 1988
(HORARIO, HORAS TRABAJADAS, DÚAS Y TURNOS)

Nº de casos	Horario de trabajo	Horas diarias de trabajo*	Días laborales	Turnos	Jornada semanal**
3	7:30 a 17:30	10 h 10'	5	1	50 h 50'
1	7:00 a 16:15	9 h 15'	5	1	46 h 15'
1	7:00 a 16:30	10 h 00'	5	1	50 h 00'
1	7:00 a 17:00	10 h 00'	5	1	50 h 00'
1	7:30 a 17:00	9 h 30'	5	1	47 h 30'
1	8:00 a 17:15	9 h 15'	5	1	46 h 15'
1	8:00 a 18:00	10 h 00'	5	1	50 h 00'

* Promedio de horas diarias trabajadas: 9 h 46'

** Promedio de horas semanales trabajadas: 48 h 53'

CUADRO 6
HORAS EXTRAS EN LAS FABRICAS ENCUESTADAS
ABRIL 1988

HORAS EXTRAS	NÚMERO	%
VARIABLES	1	11.1
SÁBADOS DE 8 A 12 HORAS	1	11.1
DE 2 A 4 HORAS AL DÍA	1	11.1
8 HORAS SEMANALES	1	11.1
SÁBADOS Y DOMINGOS	1	11.1
NO HAY	4	44.5
TOTAL	9	100.0

CUADRO 7
DESCANSOS INCLUIDOS EN LA
JORNADA DE TRABAJO

	Nº	%
SÍ	7	78.8
NO	2	22.2
TOTAL	9	100.0

CUADRO 8
DESCANSOS DIARIOS QUE EXISTEN EN LAS FÁBRICAS ENCUESTADAS
ABRIL 1988

Nº DE CASOS	Nº DE DESCANSOS	DURACIÓN	OCCUPAN
3	2	45 MINUTOS	COMIDAS
2	1	30 MINUTOS	COMIDAS
2	2	60 MINUTOS	COMIDAS
1	2	75 MINUTOS	COMIDAS
1	2	80 MINUTOS	COMIDAS

CUADRO 9
TIEMPO DE TOLERANCIA EN LAS
FÁBRICAS ENCUESTADAS
ABRIL 1988

TOLERANCIA	Nº	%
10 MINUTOS	7	77.8
30 MINUTOS	1	11.1
NADA	1	11.1
TOTAL	9	100.0

CUADRO 10
SANCIONES LABORALES POR RETARDO
EN LAS FÁBRICAS ENCUESTADAS

ABRIL 1988

SANCIONES POR RETARDO	Nº DE CASOS	%
Descanso obligatorio de un día	3	33.4
Descanso obligatorio de un día como falta injustificada	1	11.1
Las regresan y/o les cobran a la semana los minutos	1	11.1
Las regresan	2	22.2
Las regresan y castigan un día	1	11.1
Ninguna	1	11.1
TOTAL	9	100.0

CUADRO 11
SANCIONES LABORALES POR FALTAR EN LAS
FÁBRICAS ENCUESTADAS

ABRIL 1988

Sanciones por faltar	Nº	%
Descanso obligatorio de un día	4	44.5
Descanso obligatorio de un día como falta injustificada	1	11.1
Castigo o despiden por faltas acumuladas	1	11.1
Castigo de uno o dos días sin trabajar (es acumulable)	1	11.1
Descuentan el día	1	11.1
Pierden incentivos y premios	1	11.1
TOTAL	9	100.1

CUADRO 12

TRABAJO OBLIGATORIO EN LAS
FÁBRICAS ENCUESTADAS

ABRIL 1988

Trabajo obligatorio	Nº	%
Efectuar el aseo de la empresa*	3	33.3
Componer prendas	2	22.2
No hay	4	44.5
TOTAL	9	100.0

* Aseo general, tirar la basura, asear baños, barrer, pintar

CUADRO 13

TRABAJO A DESTAJO EN LAS
FÁBRICAS ENCUESTADAS

ABRIL 1988

Respuesta	Nº	%
Si	3	33.3
No	6	66.7
TOTAL	9	100.0

CUADRO 14

TRABAJO A DOMICILIO EN LAS
FÁBRICAS ENCUESTADAS

ABRIL 1988

Respuesta	Nº	%
Si	1	11.1
No	8	88.9
TOTAL	9	100.0

CUADRO 15
SALARIOS QUE SE PAGAN EN LAS
FÁBRICAS ENCUESTADAS

ABRIL 1988

Salarios	Nº	%
Mínimo y profesional*	5	55.6
Menos del mínimo y del profesional	2	22.2
Por fracción de tiempo	1	11.1
Mínimo profesional y de garantía	1	11.1
TOTAL	9	100.0

CUADRO 16
DATOS GENERALES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN LAS FÁBRICAS ENCUESTADAS

ABRIL 1988

NOMBRE DE LA EMPRESA	SINDICATO DEMANDADO	TITULAR DEL CONTRATO	FECHA DE VIGENCIA*
Liza	Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)	CROM	1986-1988
Industrias Liévana	Ninguno	"19 de Septiembre"	1988-1990
Bronzini	"19 de Septiembre"	Confederación Obrera Mexicana (COM)	1986-1988
Jonathan Martin	Confederación de Trabajadores de México (CTM)	"19 de Septiembre"	1987-1988
Modelos Daniela	CTM	"19 de Septiembre"	1986-1988
Maquilas y Confecciones	Ninguno	"19 de Septiembre"	1986-1988
Modarelli	Josefa Ortiz de Domínguez (CTM)	"19 de Septiembre"	1987-1989
Confecciones y Maquilas Magnolia	Unión Sindical de Trabajadores de la Industria del Vestido Talleres de Costura del Distrito Federal	"19 de Septiembre"	1986-1988
Cárnival	IV Sección de la CTM	"19 de Septiembre"	1986-1988

*En todos los casos se tiene contrato colectivo de trabajo depositado en las juntas locales de conciliación y arbitraje, excepto en Jonathan Martin.

CUADRO 17
PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES
EN LAS FÁBRICAS ENCUESTADAS
ABRIL 1988

Asamblea general con el 50% más 1 de asistencia, se vota y gana el candidato que más votos tenga	4	44.4
En asambleas se consideran las cualidades de los candidatos	1	11.1
Asambleas convocadas por las secciones y los departamentos, se dan propuestas y se vota	2	22.3
Se llama a asambleas para decirles lo que deciden	1	11.1
Se procede bajo amenaza, agrasión física y moral y castigo	1	11.1
TOTAL	9	100.0

CUADRO 18

PUNTOS DE DISCUSIÓN EN ASAMBLEAS
SEGÚN LAS FÁBRICAS ENCUESTADAS

ABRIL 1988

Puntos de discusión	Nº	%
Problemas con el patrón	2	22.2
Problemas de la empresa	2	22.2
Problemas sindicales y de la Sección	3	33.4
No se discute, sólo se informa	1	11.1
No hay asambleas	1	11.1
TOTAL	9	100.0

CUADRO 19

FORMAS DE PARTICIPACIÓN EN ASAMBLEAS
SEGÚN LAS ENCUESTAS

ABRIL 1988

Participación en asambleas	Nº	%
Democrática y con libertad de opinión	7	77.8%
No se participa	1	11.1
No hay asambleas	1	11.1
TOTAL	9	100.0

* Pidiendo la palabra, se habla, discute, se plantean, organizan y analizan los puntos y las propuestas y se vota

CUADRO 20
RELACIÓN BASE/DIRIGENTES Y ACTIVIDADES SINDICALES
PROPUESTAS POR LOS ENCUESTADOS

ABRIL 1988

NOMBRE DE LA EMPRESA	PROBLEMAS DE INTERRELACIÓN BASE/DIRIGENTES	ACTIVIDADES SINDICALES PROPUESTAS
Lisa	Los dirigentes siempre están del lado del patrón	Deberían trabajar por los trabajadores
Industrias Liévana	Diferencias entre compañeros	Estar al pendiente de los problemas y resolverlos
Bronzini	Mala	Defender al trabajador y no venderse
Jonathan	Irresponsabilidad de la base	Buscar la unidad de acción con otros sindicatos
Modelos Daniela	Problemas de compañerismo	Apoyo en todas las actividades
Maquilas y Confecciones	Personales, falta de conciencia de los trabajadores	Promoción de la organización, formación e información
Modareli	Falta de promoción en la participación colectiva	Atender los problemas y promover la participación colectiva
Confecciones y Maquilas Magnolia	Falta de comunicación de los problemas de la fábrica y particulares	Promover la conciencia de clase
Cárnival	Discutir los problemas con los representantes antes de llevarlos a asamblea	Ninguna