



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISION DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGIA

LA ISLA DE SAFO O LA TIERRA DE LAS AMAZONAS

TRABAJO, SINDICALISMO Y SEXUALIDAD
EN EL SINDICATO "19 DE SEPTIEMBRE"

Tesis que para acreditar las unidades de enseñanza-aprendizaje de
Seminario de Investigación e Investigación de Campo
y obtener el título de

LICENCIADO EN ANTROPOLOGIA SOCIAL

presenta

María del Carmen Costa González

COMITE DE INVESTIGACIÓN

Director: Raúl Nieto Calleja
Asesores: Angeles Sánchez Brngas
Patricia Ravelo Blancas

México, D.F., mayo de 1995

A Natalia:
quien me acompañó a lo largo
de esta aventura

A todas aquellas personas que hicieron
posible la realización de este trabajo

El presente trabajo de investigación, pretende analizar algunos de los aspectos de la sexualidad en las mujeres costureras del sindicato “19 de septiembre”.

A lo largo del presente se analiza la importancia del origen de sindicato, es su posterior desarrollo. Integra el marco histórico e ideológico que explica la incorporación de la mano de obra femenina al trabajo industrial y las características de la mano de obra empleada en la confección. Describe y analiza las relaciones genéricas y clasistas al interior de la fábrica y cómo la condición de género y el manejo de la sexualidad determinan el tipo de relaciones que se establecen al interior de los centros de trabajo. Por último, describe y analiza la construcción del espacio sindical como un espacio de relaciones subjetivas e intersubjetivas que derivaron en la reconstrucción de estas mujeres.

INDICE

Introducción	p. 8
Capítulo 1	
El nacimiento de un sindicato	p. 19
1. El sismo de 1985	p. 19
2. Mujeres juntas, mejor difuntas	p. 22
3. Se constituye un sindicato	p. 34
Capítulo 2	
Mujeres que son obreras obreras que son mujeres	p. 39
1. Algunas consideraciones históricas y económicas	p. 41
2. Un trabajo para mujeres	p. 45
3. Se solicitan costureras	p. 50
4. Jóvenes, obreras y costureras	p. 54
5. Origen de la mano de obra	p. 56
6. Movilidad en el empleo	p. 57
7. A manera de resumen	p. 60
8. Anexos capítulo 2	p. 63
Distribución de la PEA masculina en la Ciudad de México por sectores económicos	p. 64
Distribución de la PEA femenina en la Ciudad de México por sectores económicos	p. 64
Absorción absoluta de la PEA masculina en la Ciudad de México por sectores económicos	p. 65
Absorción absoluta de la PEA femenina en la Ciudad de México por sectores económicos	p. 65
Origen de la mano de obra	p. 66
Antigüedad familiar en la Ciudad de México	p. 67
Edad de las trabajadoras	p. 67

Escolaridad	p. 68
Estado Civil	p. 68
Capítulo 3	-
La industria de la confección y la jornada de trabajo	p. 69
I. La industria de la confección	p. 69
a) Generalidades	p. 69
b) Composición del capital	p. 71
c) Tipo de capital	p. 75
II. Jornada de trabajo y organización del proceso productivo	p. 77
III. Tendencias de la Industria de la confección	p. 88
Capítulo 4	
El mundo de la fábrica	p. 91
1. Trabajo y género	p. 91
2. Los patrones	p. 93
3. Las supervisoras	p. 97
4. Trabajo y sexualidad	p. 101
5. Trabajo, género y clase	p. 105
6. Entres ellas	p. 106
7. Las lideresas	p. 111
8. Las alianzas y las rivalidades	p. 114
Capítulo 5	
El sindicalismo independiente en México y el sindicato “19 de septiembre”	p. 116
1. El sindicalismo independiente y su relación con el Estado	p. 116
2. Los laberintos de la ley y el “19 de septiembre”	p. 118
3. Formación y consolidación del sindicato “19 de septiembre”	p. 124
Capítulo 6	
La isla de Safo o la tierra de las amazonas	p. 132
1. Un espacio físico	p. 132
2. ¿Una doble jornada?	P. 134
3. ¿Quiénes y cómo participan?	P. 137
4. La gran familia	p. 142
5. Un proyecto político-feminista	p. 144

6. La afectividad como elemento aglutinador	p. 148
7. Un espacio de y para las mujeres	p. 150
8. Un espacio de poder	p. 153
9. Un espacio sexualmente determinado	p. 157
10. De lo personal a lo colectivo, de lo colectivo a lo personal	p. 160

Epilogo	p. 164
----------------	--------

Anexos	p. 176
---------------	--------

Anexo 1 Cronología	P. 177
-----------------------	--------

primer año del Sindicato "19 de septiembre"

Anexo 2 Estatutos del sindicato "19 de septiembre"	p. 189
---	--------

Anexo 3 Contrato Colectivo de Trabajo de Rosi Brass	p. 202
--	--------

Bibliografía	p. 217
---------------------	--------

INTRODUCCION

El sindicato de costureras “19 de septiembre”, constituido a raíz de las movilizaciones sociales generadas por los sismos de septiembre de 1985, ha sido motivo de varios estudios, que lo han abordado desde diferentes perspectivas. Es objeto de esta tesis analizar algunos aspectos de la sexualidad presentes en las mujeres costureras de esta organización.

El periodo estudiado abarca desde 1985 hasta finales de 1992. Durante este tiempo se identifican, al interior del sindicato, las formas en que la condición de género de las afiliadas se manifestó en todos los ámbitos de participación político/sindical, en su vida personal, familiar, social y laboral. En el desarrollo de este trabajo, se analizará cómo se conforma la sexualidad de estas mujeres y cómo interviene ésta en la estructuración de las diferentes relaciones que entablan. Así mismo, se demostrará y analizará cómo la sexualidad de la mujer impregna irremediamente todos los espacios en los que ella participa, donde siempre ac-

tuarán, de una u otra manera, las sombras de las relaciones de género, ya sea en su versión tradicional o como una búsqueda alternativa donde la mujer se transforma, al mismo tiempo que transforma las condiciones inmediatas de su vida.

Enfocar de esta manera la investigación sobre el sindicato "19 de septiembre", tiene que ver con el hecho de que muchas veces se contempla la posibilidad de un cambio social, principalmente en términos de una transformación en las relaciones de producción, aunque ésta suponga, a su vez, una alteración en las relaciones sociales que se establecen entre los sexos. Sin embargo, creo que es importante estudiar cómo opera la relación genérica y sexual, en los diferentes contextos, qué la determina y en qué términos se establece; para así poder llegar a plantearnos una reestructuración de las relaciones genéricas en condiciones más igualitarias. Y si consideramos que "La vida cotidiana es el conjunto de actividades que caracterizan las reproducciones particulares creadoras de la posibilidad global y permanente de la reproducción social. No hay sociedad que pueda existir sin su autoreproducción. En toda sociedad hay una vida cotidiana, sin ella no hay sociedad..."¹, vemos que es a partir de la conformación de la sexualidad, con sus reglas y tabúes, que se estructura una sociedad en su nivel más elemental, es aquí, en esta cotidianidad, donde empieza a estructurarse (en un sentido de reproducción y cambio) toda la red de relaciones, sociales, económicas y políticas

¿Bajo qué códigos y normas se manifiesta, establece y/o transforma la sexualidad cuando las mujeres participan laboral y políticamente? ¿Hasta qué punto la participación política colectiva y de género transforma las relaciones que las mujeres establecen entre sí, con sus familias, con el trabajo o con sus compañeros, con sus maridos, con los hombres en general? ¿De qué forma la pertenencia de estas mujeres al Sindicato "19 de septiembre" ha repercutido en su identidad femenina? ¿Cómo, a partir de su participación, se han modificado sus relaciones familiares, laborales y sociales (entre ellas y con respecto al trabajo mismo)?

1. Heller, Agnes. 1979. p. 23

¿Cómo repercute la diferencia genérica en las relaciones cotidianas, familiares, laborales y políticas? ¿Cómo se modifica la relación laboral con la inserción de la mujer obrera? ¿De qué manera la incorporación de la mujer al mundo laboral está determinado por las relaciones sexuales que estas mujeres establecen o han establecido? ¿De qué manera se modifica su sexualidad al incorporarse al trabajo asalariado industrial? Estas son algunas de las preguntas que el presente trabajo de investigación pretende contestar.

En sociedades como la nuestra la construcción de una identidad femenina o masculina esta directamente relacionada con el aprendizaje de la sexualidad correspondiente.² Es decir, el proceso mediante el cual nos ubicamos genéricamente, como hombres o mujeres, es paralelo al aprendizaje de una sexualidad determinada. Los hombres y las mujeres aprendemos a utilizar nuestro cuerpo, así como su contenido simbólico, aprendemos a relacionarnos y a transmitir mensajes con él, es decir, aprendemos nuestra sexualidad: "...el cuerpo se educa y el sexo se aprende..."³. Este es un proceso tanto personal como social que se inicia desde el nacimiento y dura toda la vida.

En el caso de las mujeres, es a partir de nuestro cuerpo y sus funciones fisiológicas: embarazo, alumbramiento, crianza, menstruación, menopausia, etcétera, que nos diferenciamos del hombre. El conjunto de las prácticas corporales alrededor de estas funciones fisiológicas, inmersas en un sistema simbólico, es lo que conforma nuestra sexualidad. Estos factores biológicos y anatómicos deben tenerse en cuenta para el estudio de la sexualidad femenina y la conformación de género de las mujeres; pero solamente son una variable más entre otras de índole económicas, históricas y socio-políticas⁴

2 . "La autoidentidad de los sujetos particulares se construye en primer lugar sobre la base de la sexualidad interiorizada en los procesos de crecimiento. (...). Los procesos primarios de conformación de los sujetos están dominados por la sexualidad como contenido de identificación y de clasificación, como ubicación en un mundo real y simbólico, también dividido genéricamente." Lagarde, p. 171

3 . Imbert, p. 18

4 . "...el conjunto de experiencias humanas atribuidas al sexo y definidas por éste, constituye a los particulares, y obliga su adscripción a grupos socioculturales genéricos y a condiciones de vida determinada. La sexualidad es un complejo cultural históricamente determinado consistente en relaciones sociales.

Sin embargo, como: "...la sexualidad rebasa al cuerpo y al individuo: es un complejo de fenómenos bio-socio-culturales que incluye a los individuos, a los grupos y a las relaciones sociales, a las instituciones y a las concepciones del mundo -sistemas de representación, simbolismo, subjetividad, éticas diversas, lenguajes-, y desde luego al poder"⁵ son la familia y el trabajo los ámbitos principales donde se desenvuelve la actividad humana, en ambos la sexualidad está presente.

En el capitalismo, las dimensiones que adquiere, la sexualidad, en cada uno de estos espacios tiene especificidades; ya que presenta a la mujer dos situaciones contradictorias⁶: mientras que por un lado, debido a sus características fisiológicas y anatómicas⁷, se le confiere social e ideológicamente, el hogar como su lugar "natural"; por el otro lado, el proceso creciente de industrialización, desde sus albores, ha requerido de la incorporación de mano de obra, sin importarle el género o edad de la misma. La mano de obra femenina presenta, en este contexto, características que la hacen más atractiva en términos de rentabilidad para el capital.⁸

En el trabajo, el capital está acostumbrado a contratar fuerza de trabajo masculina que de alguna manera está respaldada por las actividades que la mujer realiza en el hogar, de esta forma, la mujer se incorpora al trabajo con una desventaja de antemano, "...cuando la mujer entra a trabajar conserva la responsabilidad primaria de las tareas domésticas"⁹ y en el momento en que la mujer se integra al trabajo productivo, lo hace como obrera y como mujer, es decir como una fuerza de trabajo con características propias: "...no solamente trabaja en

instituciones sociales y políticas, así como en concepciones del mundo, que define la identidad básica de los sujetos". Lagarde, p. 169

5. Lagarde, p. 170

6. Artous, 1982, pp. 47-51

7. Sobre todo las concernientes al embarazo, parto y crianza de los hijos (maternidad).

8. V. Artous 1982, y Alonso, 1981

9. Alonso, p. 56

la fábrica y en el hogar, sino que la forma en que participa en la producción se ve predeterminada por su estatuto de mujer (más exactamente, por el estatuto que la sociedad capitalista le confiere)".¹⁰

Esta situación consigna, por un lado, que la mujer permanezca en su casa dedicada a los hijos y al marido, a la reproducción de la fuerza de trabajo; por otro lado, son las mismas necesidades de producción de bienes y reproducción de la fuerza de trabajo las que las lanzan al mercado laboral, donde son estigmatizadas por su condición de mujer, por su sexualidad diferente con demandas específicas; donde no son reconocidas como un trabajador más, pero al mismo tiempo, son consideradas necesarias para la reproducción del capital. La mujer se incorpora al mercado de trabajo por necesidad, pero su salario no se considera central para la reproducción de la fuerza de trabajo, es falsamente concebido como un salario de apoyo.

Este es el marco ideológico general de la incorporación de la mujer al trabajo productivo, ahora bien, la mujer se incorpora al trabajo asalariado, no sólo como un obrero más, se incorpora como mujer, a un universo fundamentalmente masculino, donde hombres y mujeres van establecer, no sólo relaciones de clase, sino que también relaciones genérico-sexuales, donde ambos van trasladar a su relación laboral su aprendizaje de género, con la sexualidad correspondiente.

Ahora bien, la forma en que se expresan y manifiestan los comportamientos, creencias y valores que existen alrededor de la sexualidad y el cuerpo se derivan de tres procesos: el primero con respecto al proceso de socialización primaria que tiene que ver con la historia personal y familiar de cada mujer; el segundo está relacionado con el grupo al que se pertenece delimitado por la clase social, el trabajo, el origen cultural, etcétera; la síntesis, de este segundo proceso, es la historia personal que se crea cotidianamente a partir de un continuo

¹⁰ Artous, 1982, p. 13

enfrentamiento entre las necesidades personales y las necesidades sociales; el tercero tiene que responder a las necesidades de una sociedad más amplia, cambiante en cuanto a sus demandas según las necesidades sociales, políticas y económicas específicas del momento histórico concreto (campañas de planificación familiar, legislación del aborto, campañas de salud, mayor o menor tolerancia al homosexualismo, mayor o menor incorporación de la mujer al trabajo asalariado, etcétera).

De esta manera, se puede decir que la sexualidad femenina se conforma a partir de varios elementos que continuamente están interactuando: la familia (ser hija, esposa, amante, etc) y el "mundo exterior" (escuela, amigas, trabajo, etcétera). A través de estos espacios y situaciones se aprenden códigos, normas y tabúes acerca del propio cuerpo y de cómo relacionarse con él, cómo presentarlo ante los demás; es decir, se aprende qué es lo que se quiere o se puede comunicar con él, para qué le sirve y qué esperan los demás. La sexualidad se nos presenta como una forma particular de relación entre los individuos y como cualquier otra relación, está sujeta a los factores sociales, políticos y económicos en que está inmersa, es decir está conformada históricamente.¹¹ La combinación de los factores biológicos y culturales es lo que da especificidad histórica a la mujer y por lo tanto ambos constituyen partes integrantes de su sexualidad. De esta manera, la "naturalidad" basada en la biología, adquiere un sentido cultural.

Qué está pasando con la sexualidad de estas mujeres que han sido y siguen siendo oprimidas como mujeres y explotadas como obreras; mujeres que, en un momento dado, tuvieron que replantearse su condición de mujer, de madre, de amiga, de trabajadora, de esposa, de compañera...

11. "...la sexualidad es y está en las relaciones sociales, en la economía, en las creencias, en las instituciones, es fundamento de la política y ocupa un espacio fundamental en la vida de los particulares, por ser contenido central y definitorio en sus vidas, por caracterizar de manera fundamental a los particulares, porque impone destinos a los sujetos, la sexualidad es un elemento organizador y núcleo de identidad de grupos que se constituyen en torno suyo, como géneros y la autoidentidad de cada quien..." Lagarde, p. 171

El contexto de un sindicato relativamente reciente, que se construyó como un espacio fundamentalmente femenino me permitió analizar hasta qué punto la participación política femenina tiene características particulares. Así mismo resultó interesante, analizar cómo, en un espacio construido primordialmente por mujeres, se manifiesta, estructura y transforma el concepto de mujer y por lo tanto la sexualidad de sus integrantes.

Enfocar de esta manera la investigación sobre el sindicato "19 de septiembre" me permitió abarcar tres espacios en los cuales está presente la sexualidad: el trabajo, el sindicato, y la familia. Estos espacios están determinados por su composición fundamentalmente femenina y los tres están en constante interacción.

El presente trabajo de investigación se inició en noviembre de 1990. Durante este año se presentaron situaciones, a nivel interno y externo, que permeaban el estado de ánimo de los miembros del sindicato.

A nivel interno, el sindicato acababa de realizar su Cuarto Congreso Ordinario en el cual se pretendía elegir al nuevo Comité Ejecutivo. Para ello contendieron dos planillas: la roja y negra, y la roja, la primera representada por Evangelina Corona, primera Secretaria General del Sindicato, quien buscaba su reelección. La segunda cuya consigna era precisamente la no reelección, estaba representada por Rosa María Hernández. La resolución de dicho Congreso fue desconocida por la planilla roja y negra, la cual propuso la elección a través del voto directo, argumentando que este proceso era más democrático. Se realizaron dichas elecciones y obtuvo mayoría dicha planilla. Este hecho agudizó las contradicciones internas, ya presentes en el sindicato y comenzó, a partir de esto, una desestructuración del mismo.

A nivel externo hay que ubicar la situación desde el momento mismo en que se obtiene el registro del sindicato. El régimen de Miguel de la Madrid (1982-1988) se caracterizó por

desarrollar una política laboral de desgaste de los sindicatos independientes (p.e. SUTIN y Pascual), fenómeno que tuvo su expresión más acabada durante el siguiente sexenio de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994). Durante ambos sexenios la política económica y laboral del país estuvieron orientadas a la apertura de mercados hacia el exterior; para 1990 el GATT ya había sido aprobado y se iniciaban las negociaciones que darían como resultado la firma del Tratado de Libre Comercio. Estas políticas han tenido repercusiones muy serias en la industria de la confección: cierre de fábricas, reducción de personal a partir de la modernización en la organización de la producción.

En este contexto, en un principio, parecía que el tema de la sexualidad era secundario, los procesos políticos por los que atravesaba el sindicato, eran el tema candente. Sin embargo, conforme fue pasando el tiempo y empecé a tener una relación más cercana con las mujeres, pude darme cuenta, que en muchos sentidos ambos procesos el político y personal estaban estrechamente vinculados; que el sindicato no solamente era un instrumento político, sino que, paralelamente, a largo de estos años, se había desarrollado un espacio existencial que les permitía a las sindicalizadas construirse y reinventarse. De esta manera, el sindicato, se estableció como un espacio de mujeres, las cuales se replantearon, en varios sentidos, su condición de mujer (y por lo tanto también su sexualidad), estableciéndose al interior del mismo un universo simbólico, subjetivo y afectivo, donde las expectativas existenciales iban más allá del propio sindicato, pues tenían que ver con expectativas de construcción y reconstrucción, tanto a nivel personal, como colectivo.

De esta manera a lo largo de esta tesis, no se descuida el proceso político de constitución, formación y crisis del sindicato, entendiendo que los procesos personales han estado en continua interacción y determinados por el propio devenir del sindicato como institución.

Este trabajo de investigación se realizó a lo largo de dos años (1991-1992) en el que asistí casi cotidianamente a las instalaciones de local sindical. Con estas mujeres compartí experiencias personales y políticas; sus angustias y esperanzas...

2. Métodos, técnicas y operacionalización

La información para la presente investigación se obtuvo de diferentes medios: la prensa (septiembre-diciembre de 1985), revistas, artículos, la película "No le pedimos un viaje a la luna" Así como de entrevistas formales e informales con costureras y asesoras del Sindicato "19 de septiembre".

Se trabajó con mujeres de la industria de la confección, que pertenecían al sindicato "19 de septiembre". Se realizó una encuesta a 50 trabajadoras, en la cual se recopilaban datos generales, tales como: edad, número de hijos, estado civil, lugar de origen, ocupación del padre y la madre, nivel de escolaridad, trabajos anteriores, antigüedad en el gremio de la costura, niveles y motivos de participación, antigüedad en el sindicato, etcétera. Con el fin de tener un panorama general de la conformación del sindicato.

Debido a la situación por la que atravesaba el sindicato, las entrevistas se limitaron a aquellas trabajadoras que asistían, con cierta frecuencia, al local sindical. Posteriormente se retomaron aquellos casos que resultaron más importantes e interesantes para los fines de la presente investigación, Estos casos se profundizaron a través de entrevistas informales y a partir de compartir con ellas sus experiencias políticas, existenciales y vivenciales.

Hay que aclarar, que debido al ambiente de suspicacia que permeaba al sindicato, una de las variables que influyeron en la selección de informantes fue el grado de confianza que algunas mujeres llegaron a depositar en mí; se puede decir, que en estos casos, ellas me eligieron a mí. Las experiencias personales que compartieron conmigo, están plasmadas en este trabajo, muchas de ellas se recogen, a niveles abstractos, queriendo con esto respetar su intimidad y la relación que establecimos.

3. Estructura capitular

El primer capítulo nos dibuja el origen y contexto en que nace el sindicato "19 de septiembre", nos hace un breve esbozo de las condiciones políticas, sociales y laborales que caracterizan a la industria de la confección. Nos habla de las fuerzas políticas y sociales que intervinieron en la formación del nuevo sindicato y del sentir de las costureras al inicio de este proceso.

El segundo capítulo integra el marco histórico e ideológico que explica la incorporación de mano de obra femenina a la industria, las características de la mano de obra empleada, y sus implicaciones en una mayor rentabilidad del capital.

El tercer capítulo describe la estructura socioeconómica de la industria de la confección en México, el proceso productivo y la jornada de trabajo; por último se hace un breve esbozo de las repercusiones de la reconversión industrial en esta rama.

El cuarto capítulo describe y analiza las relaciones genéricas y clasistas que se establecen al interior de la fábrica; explica cómo la condición de género y el manejo de la sexualidad determinan el tipo de relaciones que se establecen entre las costureras y los representantes de la empresa (patrones, supervisores(as), jefes de piso, ingenieros), así como entre las propias trabajadoras. Se describe la forma en que las costureras viven, asumen, rechazan, transforman o reproducen estas relaciones y, finalmente, identifica las implicaciones de la participación política de las trabajadoras en la estructuración de las mismas.

El quinto capítulo hace un breve análisis histórico del sindicalismo independiente, su relaciones con el Estado y dentro de este contexto el caso del sindicato "19 de septiembre". Se describe y analizan los elementos que fueron determinantes para su formación y consolidación

El sexto capítulo, se centra en los procesos colectivos e individuales que le han dado vida al sindicato, se hace una descripción del sindicato como un espacio político, social, educativo y sexual. Se analiza cómo el nivel de participación política determina los demás espacios vivenciales de estas mujeres. Se describirá cómo las mujeres han transformado su sexualidad a partir de su participación política. Se analizará cómo la construcción de un espacio físico, emocional, participativo y femenino, transforma la vida de las mujeres y su concepción sobre la sexualidad y las relaciones genéricas.

CAPITULO 1

El nacimiento de un sindicato¹

"...la realidad de la vida cotidiana siempre parece ser una zona de claridad detrás de la cual hay un trasfondo de sombras. Cuando unas zonas de realidad se iluminan, otras se oscurecen."²

1. El sismo de 1985

La historia del "Sindicato "19 de septiembre" tiene su origen en un acontecimiento que dejó marcados a todos los capitalinos: los sismos del 19 y 20 de septiembre de 1985. No sólo se removieron las entrañas de la tierra; sus consecuencias fueron más allá del derrumbe de edificios. Sólo dos minutos bastaron para que se evidenciara, de forma grotesca, la grandeza y la miseria de esta gran ciudad, sólo dos minutos para que afloraran los más contradictorios sentimientos: la solidaridad, la rapiña, el abuso, la inconformidad, la cercanía entre los más diversos grupos sociales, el apoyo nacional e internacional... La sociedad se movilizó bien para ayu-

1. La información de este capítulo se obtuvo a través de diferentes medios: "La Jornada" septiembre-diciembre 1985; entrevistas con costureras y asesoras del sindicato; la película "No le pedimos un viaje a la luna" de Mari Carmen Lara; así como de otras publicaciones que hacen alusión al tema.

2. Berger y Luckman, p. 63

dar a los más afectados en esos momentos, bien para defender sus propios intereses y obtener ventajas aprovechando el caos por el que estaba pasando la urbe. En fin, se removieron las propias entrañas de muchos de los que vivimos cotidianamente esta ciudad.

Una de las zonas más afectadas por el temblor fue el centro de la ciudad, núcleo de la industria del vestido en el valle de México. Las calles de Izazaga, Pino Suárez, Avenida del Taller, Regina, San Antonio Abad, Anillo de Circunvalación y aledaños se encontraron de pronto inundadas de prendas de vestir que habían salido volando de los edificios en el momento del sismo. En la calle, entre los escombros llenos de brasieres, faldas, hilos y agujas, iban llegando las miles de mujeres que día con día trabajaban en estos talleres, al mismo tiempo que muchas otras habían quedado atrapadas dentro de los edificios colapsados. Se afirma que entre ochocientos talleres y fábricas fueron afectados o destruidos.³

Anteriormente a esta fecha, pocos conocían la situación en la que laboraban las costureras; fue el temblor el que evidenció, sin lugar a dudas, las terribles condiciones en que laboran las obreras de la industria del vestido. Esta actividad opera bajo dos modalidades básicas: a] empresas que producen prendas de vestir para su propia firma (p.e. Carnival, Rosi Brass y Roberts) y b] aquellas que maquilan para otra firma (p.e. Sears y Liverpool); entre estas últimas están las que operan legalmente, los talleres clandestinos y la maquila a domicilio. Las empresas legales están registradas ante la Secretaría de Hacienda, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Fomento Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), entre otras instancias oficiales y la mayoría ofrecen a sus trabajadores las prestaciones mínimas establecidas por la Ley Federal del Trabajo. Las irregularidades más frecuentes se registran en los talleres clandestinos donde las jornadas laborales rebasan las ocho horas, existe evasión del pago de Seguro Social, además de que en la mayoría de ellos no existen condiciones mínimas

3. "Un sindicato nacido de los escombros". Cuadernos de Insurgencia Sindical, p. 9

de seguridad e higiene. En ambos casos prevalece el desconocimiento, por parte de las trabajadoras, de sus derechos laborales.

En cuanto a la organización laboral, las trabajadoras de algunas empresas están afiliadas a agrupaciones que integran a la vez centrales sindicales oficiales: Confederación de Trabajadores de México (CTM); Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC); Central Revolucionaria de Obreros y Campesinos; (CROC), Central Revolucionaria de Obreros Mexicanos (CROM); Confederación General de Trabajador (CGT), y Confederación Obrera Revolucionaria (COR). En estos casos existe una escasa vida sindical y la representación de las trabajadoras está relacionada con la burocracia sindical oficial.

Además, existen sindicatos blancos o patronales donde el representante sindical es nombrado directamente por la empresa, en estos casos, las trabajadoras, generalmente, no saben que pertenecen a un sindicato, no conocen a su representante, no pagan cuotas sindicales, no tienen prestaciones colectivas, las trabajadoras no pueden comprobar su relación laboral, además de que en los hechos no existe sindicato alguno que las represente.

En 1985, después del sismo, las costureras afectadas no contaban con una organización sindical que les ayudara a hacer frente a los abusos patronales, pocas de ellas conocían al dirigente sindical quien, sin consultar a las bases, establecía las negociaciones de la revisión de contratos directamente con el patrón. Muchas de las trabajadoras conocieron a su dirigente después del temblor.

Quando vi todo destruido, cerré mis ojos. Las fábricas donde había trabajado, donde yo sufrí por mi rebelión: todo estaba destruido... Vi cintas de medir colgando, ropa y laces; y vi el miedo de aquellas que estaban atrapadas dentro. Algo profundo en mi

interior me dijo que algo iba a suceder. Estábamos sin trabajo, sin protección, pero no estábamos destruidas.⁴

Los edificios en donde se encontraban muchos de estos talleres y fábricas se vinieron abajo; cientos de costureras murieron, pero también miles sobrevivieron para iniciar una lucha que, para muchas, aún no termina.

2. Mujeres juntas... mejor difuntas...

El sismo de septiembre de 1985 lanzó a la calle a miles de costureras que estaban laborando en sus respectivas fábricas y talleres; de pronto se encontraron con que su lugar de trabajo ya no existía o bien quedaba en tales condiciones que, resultaba imposible seguir laborando en él. Y fue frente a los escombros donde, muchas de estas mujeres que llevaban trabajando juntas y compartiendo gran parte de su vida durante meses e incluso años, entablaron entre ellas, por primera vez, una auténtica y efectiva comunicación: había que organizarse para rescatar a las compañeras que todavía quedaban atrapadas bajo los escombros. Pero también venía a sus mentes cantidad de preguntas por resolver ¿seguían teniendo trabajo?, ¿habría indemnización?, ¿les pagarían la semana?, ¿cómo podrían seguir manteniendo a sus familias?

⁴ . Testimonio de Guadalupe Conde en Sara Lovera, p.12

La reacción de las patronas no tardó en hacerse manifiesta, algunos contrataron rescatistas a sueldo para sacar de la fábrica tan sólo la materia prima, maquinaria y cajas fuertes, cuando aún quedaban muchas costureras atrapadas entre los escombros, consideradas menos importantes, para ellos, que el rescate de sus propios bienes materiales. Otros obligaron a las trabajadoras a continuar laborando en construcciones afectadas por el sismo que se encontraban en muy mal estado. En todas las empresas cuyos edificios quedaron colapsados, se les negó a las obreras el pago íntegro de la semana trabajada pues "ni siquiera la habían terminado", y los patrones pretendieron finiquitar las relaciones laborales para poder reconstruir su industria en otra zona de la ciudad, contratando a las trabajadoras bajo las mismas condiciones y con un bajo costo para la empresa.

Nos preguntábamos como era posible que después de haber estado trabajando tanto tiempo, después de haber ofrecido nuestros servicios durante tanto tiempo, los supervisores nos dieran las espaldas, y no nos ayudaran para nada...⁵

Por su parte, los dirigentes de la CTM y de la CROC declararon el 28 de septiembre que el gremio de la costura era un sector desorganizado cuya realidad les era desconocida, incluso Fidel Velázquez (presidente plenipotenciario de la CTM), llegó a expresar públicamente: "yo no se nada de las costureras, mi ropa me la cosen en casa".⁶

Minutos después del sismo, el Estado aplicó el denominado Plan DN III, que consistió en movilizar el ejército a la zona de desastre, cercar los edificios colapsados, vigilar y cuidar la propiedad privada aún a costa de impedir el rescate de sobrevivientes y muertos, con el pretext-

5. Evangelina Corona. septiembre 18 de 1986

6. Esta frase la dijo Fidel Velázquez por televisión y es recuperada en la película "No le pedimos un viaje a la luna" de Mari Carmen Luna

to de impedir el saqueo, el robo y la rapiña. Con la anuencia y protección del Estado, los patrones se dedicaron a rescatar maquinaria, materia prima y cajas fuertes dejando morir a miles de personas ante la nula, insuficiente e ineficiente labor de rescate.

Frente a ello, la población civil tomó en sus manos el problema y desafiando a la autoridad rompió el cerco policiaco para emprender con heroísmo y tenacidad el rescate de las personas que quedaron atrapadas en los edificios derruidos.

Este primer apoyo vino del pueblo que salió a la calle a brindar su solidaridad a los diferentes grupos de damnificados; esta era una ayuda desarticulada que tenía carácter eventual y sólo podía resolver los problemas de una forma temporal, y que consistió básicamente en el rescate de trabajadoras atrapadas en los escombros y el suministro de alimentos y ropa para su sobrevivencia inmediata.

El problema de las costureras era más complejo que el de muchos de los demás damnificados, ponía en juego no sólo su situación como personas, sino como trabajadoras, y requerían otro tipo de apoyo que les permitiera hacer frente a los abusos laborales que estaban siendo sujeto

La asesoría jurídica que recibieron las costureras comienza a través de dos vías: una a raíz del recorrido que realiza el 25 de septiembre el Partido Mexicano de los Trabajadores (PMT) junto con su candidato a la presidencia, Heberto Castillo, por la zona afectada, donde se entabla comunicación con las trabajadoras de las empresas Dedal y Amal, a quienes se les recomienda un abogado del propio partido; este grupo no logra articular a las demás trabajadoras afectadas. Por otro lado, las trabajadoras de "Dimension Weld"⁷ deciden ir a la cámara de diputados para

7. Taller de costura conocido durante el sismo como edificio TOPECA

pedir consejo legal; los integrantes de la "Revista de Información Obrera", ahí pr
sugieren acudir a Manuel Fuentes, abogado democrático, quien asume la asesoría jurí.
trabajadoras de dicha fábrica.

La situación y problemática de las trabajadoras de la confección se dio a conocer en ámb
tos cada vez mayores, los periódicos estaban repletos de noticias que nos mostraban de una
manera u otra este hecho, se trascendieron los límites de la propia nación: internacionalmente
también se estaba al tanto de la terrible situación que vivían las costureras. El apoyo nacional e
internacional se incrementó, los campamentos de costureras contaban cada día con tres comidas
calientes, además de proporcionar despensas con víveres para llevar a sus casas. Este apoyo
fue un punto clave en la gestación y desarrollo del movimiento.

Las costureras se empiezan a aglutinar por centros laborales en la zona de San Antonio
Abad, pero su cohesión espontánea no se cristaliza en una articulación. Reciben con gratitud la
ayuda y escuchan con desconfianza las propuestas organizativas del PMT, del Partido Revolu-
cionario de los Trabajadores (PRT) y de otros grupos que diariamente las visitan.

En este contexto, a iniciativa de la Comisión Obrera del "Foro Nacional de la Mujer", -
integrada en parte por costureras que tenían experiencias anteriores de lucha⁸ - el 2 de octubre,
un pequeño contingente de estas costureras volantéa en la zona afectada y en las entradas de las
fábricas, invitando a las trabajadoras a luchar unidas por el pago íntegro de la semana laborada,
y por la reapertura de su fuente de trabajo o la indemnización. A partir de ésto un primer grupo
de 15 o 18 trabajadoras asiste a la marcha, portando una manta con el lema "Costureras en lu-
cha, indemnización o trabajo".

8 . Capullito, Levis, Confecciones Infantiles, Pick, etcétera.

Con ésto la Comisión Obrera del "Foro de la Nacional de la Mujer", logró establecer contacto más permanente con las trabajadoras del taller de costura "Dimension Weld" y con las del taller de joyería fina "Artesanías Selectas", convenciéndolas de permanecer en guardia con el fin de impedir que los patrones se pudieran llevar la maquinaria. única garantía que tenían para lograr una indemnización.

El 3 de octubre, el patrón de "Dimension Weld" acudió a la zona con maquinaria pesada, un trailer y un gran equipo de cargadores; él personalmente dirigió el operativo que consistió en abrir un boquete en el edificio donde se encontraba el taller y durante todo el día se dedicaron a rescatar la caja fuerte, las máquinas de coser, las prendas terminadas y toda la materia prima. Esta acción estuvo vigilada por el ejercito.

Las trabajadoras ya estaban sobre alerta de que esto podía ocurrir y apoyadas por las compañeras de la Comisión Obrera, las Lesbianas Marxistas-Leninistas, la Guillotina, las brigadas de estudiantes y profesores del Colegio de Ciencias y Humanidades plantel oriente (CCH-Oriente) y de la Facultad de Ciencias de la Universidad Autónoma de México (UNAM), se enfrentaron al patrón y al ejército impidiendo que pudiera sacar un trailer cargado con la materia prima y mercancías.

Las costureras recuerdan estos momentos llenos de tensión y miedo también como momentos de unidad, valentía y gozo. Los primeros sentimientos tenían que ver con la actitud intimidatoria del ejército que en varias ocasiones, cortando cartucho, amenazó con disparar si se acercaban al trailer y rebasaban el cerco. Además durante el día estuvieron ahí "los boinas rojas" realizando varios operativos con el propósito de amedrentar a las obreras.

Estábamos todos reunidos cuando los soldados nos dijeron:
¿saben qué? desalojen porque la maquinaria va a salir. Nosotras

no nos quitábamos y formábamos una valla humana. Entonces el trailer quería salir y casi lo sentíamos encima; los soldados intentaron abrirnos con sus armas por delante. Otras costureras y grupos de apoyo se nos habían unido y la gente gritaba: ¡El pueblo unido jamás será vencido! De esta manera se le pudo hacer frente al patrón."⁹

Ese mismo día, el 3 de octubre, Sara Lovera, publica en "La Jornada" la declaración del abogado Federico Amaya Sánchez, quien en una reunión privada con empresarios de la costura, les recomienda no preocuparse por el pago de salarios, ni indemnizaciones, "salvo en aquellos casos en que los patrones tengan mucho cariño a sus trabajadoras" y agregó:

Les recomiendo que ante la posibilidad de que el gobierno actúe con criterios políticos, no hay que quedarse dormidos, por ello urjo a declarar suspensión de labores, lo cual mantiene en términos formales el vínculo laboral, pero sin pago de obligaciones. Pero no les paguen hasta que firmen un convenio con los trabajadores o con los dirigentes sindicales.¹⁰

Estos dos elementos: el intento del patrón de "Dimension Weld" de sacar su maquinaria, y la información de la patronal, fueron determinantes para poder establecer el campamento de San Antonio Abad, integrado por costureras de las fábricas aledañas, trabajadores y grupos de apoyo, el Grupo de Lesbianas Marxistas-Leninistas, la Coordinadora de Lucha del Sur, brigadas de estudiantes del CCH-Oriente y la Comisión Obrera del "Foro Nacional de la Mujer". Es aquí donde, se inicia a través de reuniones, el movimiento que daría origen a la "Unión de Costureras en Lucha" al que día con día, se fueron incorporando más costureras, tanto de fábricas derruidas como de fábricas cuyos edificios se encontraban al borde del derrumbe.

9. Testimonio obtenido de "Un sindicato nacido de los escombros" Cuadernos de Insurgencia Sindical" p. 9

10. La Jornada 3 de octubre. p 1 y 8.

... este era un campamento que promovía la unidad bajo un espíritu colectivo; al reunir a tantas mujeres de diversas fábricas, preservarlo implicaba enfrentar y dirimir correctamente las contradicciones que resultaban de la competencia, el egoísmo, la cultura gandalla, etcétera. Era un campamento muy familiar donde se organizaba el lavado de trastes, el preparado de comida, el cuidado de los niños y que incluso llegaba a albergar a vagabundos y teporochos...¹¹

Poco a poco este campamento, que inicialmente cumplía con las funciones de abasto, guardias, aseo, etcétera, empieza a convertirse en un espacio organizativo donde cada taller y cada grupo de apoyo tiene un representante, con el fin de lograr una coordinación política que le de orientación y perspectiva al movimiento.

... así, pasa de ser un centro de acopio a un espacio organizativo cohesionador y fraterno, que vincula intimamente a los grupos externos con las costureras y los constituye en familia, el otro elemento es la difusión pública que le da cobertura, que le da armas, la concurrencia de asesoría jurídica que abre perspectivas y salidas de carácter legal y los elementos que van marcando las bases para el nacimiento de "Costureras en Lucha".¹²

El 16 de octubre se crea otro campamento al que se le denomina "Organización de Costureras del Centro", que aglutina a trabajadoras damnificadas de las calles 20 de noviembre, Iza zaga e Isabel la Católica; este campamento estaba asesorado por feministas de diferentes organizaciones: Centro de Estudios de la Mujer (GEM), CIDHAI, Grupo Autónomo de Mujeres Universitarias (GAMU), etc.; así como por el Bufete Jurídico de la Universidad Metropolitana de Azcapotzalco; su punto de reunión se encontraba en una vecindad de la calle Isabel la Católica.

11 . Guadalupe Benavides, asesora del sindicato

12 . *Ibid*

Anteriormente, el 7 de octubre se había constituido el "Comité Feminista de Solidaridad con las Costureras", que asume tareas que tienen que ver prioritariamente con el apoyo económico de las costureras damnificadas y la denuncia ante la prensa nacional e internacional de la problemática de estas mujeres trabajadoras.

De esta manera, el centro de la ciudad se vio inundado de campamentos de costureras que defendían su fuente de trabajo, exigiendo justicia y respeto como trabajadoras y como seres humanos; así fue como esta zona de la ciudad se vio repleta de mantas que ostentaban diversas consignas: "No te dejes engañar por los patrones", "Únete a la lucha de las Costureras del Centro", "Costureras unidas, jamás serán vencidas", "Costureras en lucha". Los campamentos se requerían para organizar la respuesta frente a las posibles acciones patronales, como vigilar que en la noche no llegaran los patrones a saquear las fábricas, en caso de que fuera necesario se construían vallas que impedían el paso a los camiones que venían en búsqueda de maquinaria o mercancías; así como para mantener a las costureras unidas y articuladas.

Entre las costureras y los diversos grupos de apoyo se plantearon diferentes alternativas para encauzar este incipiente movimiento, distinguiéndose centralmente dos posiciones divergentes:

Por un lado, la asesoría de "Costureras del Centro" proponía luchar por la indemnización y promover la obtención de financiamiento para la creación de cooperativas que dieran trabajo a las costureras damnificadas; por el otro lado, la asesoría de la "Unión de Costureras en Lucha", proponía que además de demandar la reapertura de la fuente de trabajo o la indemnización de las costureras, había que luchar por el registro de un Sindicato Nacional de obreras y obreros de la confección.

La primera posición estaba sustentada en la consideración, por parte de la asesoría, de que después de casi un mes de lucha había desgaste entre las trabajadoras y por lo tanto era apremiante la indemnización, ya que durante este tiempo las costureras no habían percibido salario. Consideraba además como ilusoria la posibilidad de obtener el registro de un sindicato, y planteaba que ésta era una visión ajena a la voluntad de las trabajadoras y que en realidad esta idea respondía más a los intereses políticos de los grupos que las asesoraban, que a las necesidades de las costureras.

La segunda posición contemplaba dos programas; el primero era inmediato, de emergencia, tenía que ver con la reapertura de la fuente de trabajo, y en donde no fuese posible la indemnización a las costureras damnificadas y a los familiares de las fallecidas durante el sismo. El segundo, de mayor alcance y perspectiva tenía que ver con la demanda del registro de un Sindicato Nacional y con la celebración de un Contrato Ley, para que las costureras contaran con instrumentos que les permitieran alcanzar mejores condiciones laborales.

Esta posición partía de considerar las siguientes condiciones: 1] Las costureras contaban con una correlación de fuerzas que nunca antes habían alcanzado y que probablemente en mucho tiempo no volverían a alcanzar, producto del fuerte apoyo popular, la opinión pública y la enorme simpatía que el movimiento despertaba en la sociedad mexicana y en el mundo. 2] La actuación de la sociedad civil durante el sismo rebasó al Estado, el cual, para recobrar su legitimidad y protagonismo, se vio obligado a realizar reformas, como la expropiación de terrenos¹³. Estos dos fenómenos implicaban la existencia de condiciones para que las costureras pudieran demandar el registro de un sindicato. 3] En este contexto, al Estado le urgía resolver el problema de las costureras, lo menos costoso para él era obligar a los patrones a pagar las indemnizaciones o, en el último de los casos, destinar para ello recursos del "Fondo de Reconstrucción Nacional", resultado de la ayuda económica internacional. 4] Durante muchos años

13. Durante el sismo resultaron afectadas viviendas, la mayoría arrendadas y el Estado se vio obligado a expropiar los terrenos de estas construcciones afectadas para proceder a reconstruirlas.

las costureras habían venido luchando por crear un sindicato, la mayoría de las costureras damnificadas daban cuenta de anteriores luchas espontáneas, en su mayoría fallidas, en las cuales pasaban de la CROM, a la CGT a la COR, etcétera.

Frente a esta disyuntiva los grupos políticos y de apoyo realizan con las costureras, una asamblea, en donde las dos partes exponen sus puntos de vista, las costureras votan por el segundo programa y se resuelve luchar por un sindicato que "aunque no lo gocemos se lo heredaremos a otras que sigan".

Empezamos a reunirnos todos los trabajadores, empezamos a hablar en la noche. Empezamos a imaginarnos un sindicato... porque teníamos que defendernos a nosotros mismos...¹⁴

El 13 de octubre, cuando Hilda Anderson, en representación del Ejecutivo Federal, acude a San Antonio Abad encargada de encontrar vías de solución a los problemas de las costureras, recibe un pliego petitorio que en síntesis contenía los siguientes puntos: a] rescate de los cadáveres de las costureras e indemnización de los deudos de las mismas; b] custodia de los bienes de las empresas mientras se resuelvan los problemas; c] negociación colectiva de todos los problemas; d] registro de un Sindicato Nacional; d] reapertura de las fuentes de trabajo en condiciones de seguridad, pago de los salarios devengados y salarios caídos, y la firma de Contrato Colectivo de trabajo con el nuevo sindicato; e] indemnización para las costureras que así lo deseen; f] financiamiento para quien quiera crear cooperativas g] celebración del Contrato Ley en la industria de la confección.

14 . Testimonio de Guadalupe Conde en *Idem*. P. 12

Para estas fechas, Arsenio Farell Cubillas¹⁵ denuncia como delito que debe castigarse, la existencia de "una monstruosa colusión entre inspectores del trabajo, líderes sindicales y patrones contra las costureras." Mediante esta declaración pretende deslindarse de la responsabilidad que la prensa le está imputando.¹⁶

Las costureras no esperan la respuesta de Hilda Anderson por mucho tiempo y ambas organizaciones (San Antonio Abad y Centro), el viernes 18 de octubre realizan una marcha. El acuerdo original era salir de San Antonio Abad para llegar a Los Pinos. La mayoría de las costureras salen de San Antonio Abad, las del Centro se unen en el monumento a la Independencia para avanzar sobre Reforma, con sus consignas y mantas: "Alto a la brutal explotación", "costureras unidas jamás serán vencidas", "clausura de edificios dañados", "costureras al poder, los patrones a barrer", "si no hay solución es que hay corrupción", "nosotras les cosemos la ropa que se ponen". El objetivo es claro, no salir de Los Pinos sin la promesa del presidente Miguel de la Madrid Hurtado de otorgar el registro sindical y la solución al pliego petitorio.

Cuatro horas estuvieron afuera de Los Pinos demandando una reunión con el presidente, para la cual les pidieron que formaran una comisión; se eligen a 40 costureras que serían las encargadas de hablar con él; sin embargo las autoridades pretenden no dejar entrar a la asesoría, las costureras exigen su entrada, los funcionarios ceden pero colocan a la asesoría separada y no se les permite la palabra. Todavía adentro las hicieron esperar otras dos horas.

... nos dijeron que el presidente no estaba ahí, insistimos que queríamos hablar con él, que si no, no nos moveríamos de ahí, nos mandaron con un secretario y luego con otro. Después de dos

15 . Secretario de Trabajo y Previsión Social

16 . Esta declaración también es recuperada en la película "No le pedimos un viaje a la luna". de Mari Carmen Luna

horas nos dijeron que teníamos que esperar media hora más al
Presidente

En la reunión, el presidente les pide disculpas por haberlas hecho esperar y les ofrece de manera inmediata la solución a su problema; habla de indemnización para todas las damnificadas y para los deudos y de la posibilidad de apoyar en la creación de cooperativas, evade en todo momento el punto del registro sindical.

La comisión de costureras, sin poder consultar a la asesoría, defiende en su totalidad, como demanda principal el registro sindical y la antepone a cualquier otra solución. El presidente intenta romper con esta definición y fluctúa entre tratarlas bien, prometerles, amenazarlas, advertirles, etcétera, pero ellas no ceden.

Afuera ya había oscurecido y el contingente no disminuía, por el contrario, se sostenía gritando consignas cada vez con más fuerza y coraje. En varias ocasiones se acercaban en masa hacia la puerta, simulando querer entrar a la fuerza, para después replegarse "botadas de la risa". Los guardias se ponían cada vez más tensos y se comunicaban permanentemente con el interior de la residencia, transmitiendo el ambiente externo.

El presidente se informaba continuamente de lo que ocurría afuera, al mismo tiempo, mandaba y recibía mensajes de funcionarios de su gabinete; probablemente, piensan las asesoras, uno de ellos era Arsenio Farell Cubillas, con quien acuerda lo que inmediatamente les comunica "muy molesto": "si quieren un sindicato, se los vamos a conceder", y les da instrucciones de que se trasladen inmediatamente a las oficinas de la Secretaría del Trabajo.

Ese mismo día, Arsenio Farell, se compromete a otorgar el registro. Les solicita que elaboren todos los documentos y requisitos necesarios, para que el domingo 20 de octubre se les entregue la Toma de Nota.

3. Se constituye un sindicato

El sábado 19 de octubre, un grupo de asesores jurídicos se dedica, apresuradamente, a elaborar los estatutos del sindicato (ver anexo 2), así como la documentación necesaria para su constitución. Simultáneamente, miles de costureras se formaban en largas filas para llenar las hojas de afiliación; el flujo de trabajadoras no cesaba ya que la noticia de la creación del sindicato había sido ampliamente difundida por la prensa y la radio. Mientras tanto, brigadas de costureras acudieron a ciudad Netzahualcoyotl en busca de afiliaciones para lograr tener representación en por lo menos dos entidades federativas; requisito que marca la ley para obtener el registro de un sindicato nacional; las compañeras regresaron por la tarde, sin resultado.

Alguien por ahí recordó que el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) se encontraba, en esos momentos, celebrando su Congreso Nacional, en el que seguramente estarían presentes costureras de Irapuato, Guanajuato. Inmediatamente una comisión se dirige al local del FAT para proponer la afiliación de costureras, ellas aceptan expresando su solidaridad y simpatía con el

naciente sindicato, por la noche ya se tienen cubiertos todos los requisitos y preparada la documentación.

Esa misma noche se reúnen las representantes del campamento de "Costureras en Lucha", las representantes de "Costureras del Centro" y las asesoras de ambos grupos, entre ellas se acuerda trabajar en el sindicato unitariamente y promover una planilla que represente a todas las fuerzas; quedaría integrado por 12 costureras de San Antonio Abad, 4 del Centro y 2 del FAT, para ocupar las diversas carteras titulares y suplentes.

El domingo 20 de octubre, en una reunión a puerta cerrada en la que participaron todas las representantes de las fábricas que integraban "Costureras en Lucha" y "Costureras del Centro", se elige por voto directo el Comité Ejecutivo Nacional del sindicato, el cual toma protesta en una asamblea de costureras realizada en un paso peatonal de San Antonio Abad; con este acto quedó constituido formalmente el "Sindicato Nacional de la Industria de la Costura, de la Confección, Similares y Anexos "19 de septiembre", cuyo primer Comité Ejecutivo estuvo integrado por Evangelina Corona, como Secretaria General; Evelia Bocardo, Secretaria de trabajo; Evangelina Vidales, Secretaria de finanzas; Concepción Guerrero, Secretaria de actas; Aldagunda Rojas, Secretaria de prensa; Ana Bertha Rodríguez, de relaciones exteriores; Irene Bárcenas, de educación política; Berta Salinas, de organización; y, Elena Galindo, de deportes.

El sindicato representaba a trabajadoras de 42 empresas damnificadas. Sus primeras directrices fueron: 1] la organización y fortalecimiento del Sindicato con secciones en activo y 2] las negociaciones en la Secretaría del Trabajo por las indemnizaciones de las obreras damnificadas. Dichas indemnizaciones deberían estar compuestas de un monto equivalente a tres meses de salario, prima de antigüedad (12 días por año laborado) y aguinaldo.

Paralelamente a la creación del sindicato se organizaron tres cooperativas que el 22 de octubre recibieron el registro (los trabajadores de Pascual tardaron más de un año en obtener el registro de su cooperativa).

El día 20 de octubre, mismo en que se reconoció el sindicato, la Secretaría del Trabajo cita a Carrasco González, presidente de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CNIV), para iniciar pláticas con el sindicato "19 de septiembre". Las demandas del nuevo sindicato fueron: 1] Desconocimiento de pactos previos impuestos por presión de los patrones y amenazas. 2] Reconocimiento de antigüedad de las trabajadoras y pago de salarios caídos desde el temblor. 3] Pago de indemnización constitucional a quienes así lo quisieran. 4] Una comisión tripartita para evaluar las condiciones de seguridad de los edificios donde se laboraba.

Las denuncias de la prensa afectaron a los sindicatos oficiales. El 22 de octubre la CROC expulsó a cinco de sus miembros acusándolos de corrupción. Las otras centrales se mantuvieron al margen.

El día 23, la patronal rompe pláticas y se niega a una negociación global; avisa que depositara las liquidaciones en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Frente a esta medida, el sindicato amenaza con volver a salir a las calles y paralelamente sigue denunciando nuevos saqueos de maquinaria.

El 27 de octubre, el subsecretario del Trabajo anuncia que se presionará a las empresas de la confección por adeudos con Hacienda, fraudes contra el Seguro Social, inspecciones de comercio, etcétera.

El 28, se reinician negociaciones con la Cámara Nacional de la Industria del Vestido; la cual acepta el pago de indemnizaciones, la reubicación de fábricas y la reinstalación de despedi-

das, pero no ceden en cuanto al pago de salarios caídos. Finalmente cuando el convenio estaba a punto de ser firmado, la Cámara se desdice.

El 1ero de noviembre se lleva a cabo otra medida sin precedentes en nuestro país: se embargan los bienes de las empresas Liverpool, Aurrera, Sears, París Londres, Palacio de Hierro y High Life, con el fin de garantizar la indemnización de las costureras. Esta medida es la que finalmente logra presionar a la Cámara, que acepta el pliego petitorio e incluso se hace responsable por patrones insolventes o ausentes.

El 2 de noviembre se realiza la primera misa en honor a las costureras muertas y se lleva a cabo una ofrenda frente a los edificios derruidos.

El lunes 4 de noviembre el sindicato "19 de septiembre" deposita en la Junta de Conciliación y Arbitraje su primer juicio por titularidad contra la empresa "Robert's".

La mayoría de las trabajadoras fueron indemnizadas por sus patrones y durante los seis meses siguientes se fueron integrando a trabajar en otros talleres.

Las trabajadoras de Dedal, Amal y "Dimension Weld" formaron sus propias cooperativas, la mayoría de ellas han quebrado por problemas internos o por no haber podido competir en el mercado.

Las trabajadoras de Rosi Brass, Carnival, Read Heart lograron la reapertura de su fuente de trabajo y hasta 1990 continuaban como sección del sindicato. A lo largo de estos seis años se integraron nuevas costureras con la consecuente constitución de nuevas secciones, algunas de las cuales hoy ya no existen.

Pero también un grupo de las damnificadas continuaban en el sindicato, integradas a las secciones o participando en él y aunque no trabajasen en empresas afiliadas al sindicato "19 de septiembre" hoy son cuadros sindicales con experiencia de siete años. Para otras, el sindicato significó la experiencia de una lucha con grandes logros y se llevaron ese sabor a sus nuevos centros de trabajo, a sus colonias, a sus hogares... y de vez en cuando aparecen por el local sindical para saludar a sus compañeras, para pedir asesoría ante un conflicto o para conmemorar, sobre todo, cada "19 de septiembre" a las compañeras caídas...

En cambio, para las que continuaron, el sindicato ha cobrado diversos significados. Las luchas tanto externas como internas y las dificultades de gestión que ha enfrentado el "19 de septiembre" desde su nacimiento han tenido diferentes impactos en sus vidas.

Algunas de las trabajadoras sindicalizadas son apáticas y solamente acuden al local sindical cuando se sienten afectadas por las iniciativas de la patronal; otras se han pasado a las filas de la patronal. La mayoría, con experiencia sindical de seis años, constituyen las bases del sindicato y se comporta como todas las bases de cualquier otro sindicato democrático.

Un grupo menor, pero muy significativo, ha transformado su vida a raíz de su participación política y sindical, trastocando tanto su vida personal como pública.

A ellas dedico en parte esta investigación.

CAPITULO 2

Mujeres que son obreras obreras que son mujeres...

"Porque la mujer proletaria no entra a trabajar nada más que como cualquier proletario..."¹

¿Por qué se ha dado a nivel mundial, la integración de las mujeres al mercado laboral, si históricamente se les ha constreñido a la cuatro paredes del "hogar", para cumplir con las funciones de procreación que la sociedad les asigna?

Una respuesta seria al fenómeno, nos llevaría a concluir que todavía no tenemos una visión clara y precisa de los factores económicos, políticos, sociales y psicológicos que han venido operando a lo largo de este proceso. Sin embargo, pueden señalarse algunos elementos:

En primer lugar, Marx dijo: "...vemos de una ojeada que en nuestra sociedad capitalista, una porción dada del trabajo humano se provee, de acuerdo con la demanda cambiante, unas veces en la forma de confección y otras en las del tejido. Puede ser que este cambio no tenga

1. Para un manifiesto del 8 de marzo. del Colectivo Revolución Integral p.8

lugar sin fricciones, pero es preciso que tenga lugar".² Esta cita nos remite al hecho de que son las necesidades de producción y generación de plusvalía, las que determinan el tipo de producción y la composición de la fuerza de trabajo; es decir, no es la demanda de las mujeres la que determina su inserción en el mercado de trabajo, sino las necesidades del capital.

Sin embargo, tendríamos que analizar este fenómeno, también desde la perspectiva de las mujeres o del grupo familiar; es decir, ¿si las mujeres no tuvieran la necesidad de trabajar, esto es, necesidad de vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario, trabajarían?, ¿si la aportación económica de las mujeres no fuera necesaria, para la manutención de la casa, sus esposos, padres e hijos, les permitirían trabajar?. En la mayoría de los casos, las mujeres buscan su inserción en el medio laboral para obtener un salario que les permita sobrevivir a ellas y a su familia, es decir, la forma en que se genera la plusvalía, traducida en insuficiencia salarial o en necesidad es la que lanza a las mujeres al ámbito laboral, por encima de la tradición que las confina a las cuatro paredes del hogar.

A estas alturas, se impone otro "sin embargo", porque en la actualidad aunque no hubiera esa necesidad económica (al menos en términos de sobrevivencia), se pueden encontrar a muchas mujeres que han luchado contra la tradición, exigiendo la posibilidad de integrarse, no sólo al mundo laboral, sino también al educativo y al político; ya sea para ampliar sus relaciones o sus espacios de actuación, o para alcanzar su autonomía, ejercer sus derechos de participar en la vida pública, a ser un ser humano e histórico. Entonces ya estamos en el terreno de la lucha feminista, ya sea espontánea o deliberada, consciente o inconsciente, teórica o conceptual.

² Marx. El Capital. T. I p. 51. en Sweezy. Paul en Teoría del desarrollo capitalista. Fondo de Cultura Económica. Clásicos de Economía. México. D.F. p. 41

1. Algunas consideraciones históricas y económicas.

En nuestro país la incorporación de la mujer al trabajo asalariado no es un hecho reciente, tampoco lo es su presencia dentro del movimiento obrero. En el siglo XIX, con el establecimiento de las empresas tabacalera y textil, se inicia la participación de la mano de obra femenina en el mercado laboral y con ello las primeras luchas por los derechos de las mujeres, apoyadas sobre todo por el Partido Liberal Mexicano (PLM).

En el siglo XX, durante el período que abarca la Segunda Guerra Mundial (1930 a 1950), se presenta una fuerte aceleración de la económica mexicana, resultado del crecimiento del sector industrial, al que cada día se incorporan más mujeres.³

La dinámica laboral desencadenada por la 2a Guerra Mundial, implicó para los países de Norte América y Europa, la integración de mujeres a los puestos de trabajo que abandonaban los hombres al desplazarse a los frentes de guerra. Países del Tercer Mundo, sin participación directa en la guerra, tuvieron que abastecer de materia prima y productos terminados a los países participantes.

A nivel nacional, en este período, se desarrollaron principalmente las industrias extractiva y de transformación, las cuales se abastecieron de mano de obra del campo y femenina. El incremento en la producción se sustentó en el uso intensivo de mano de obra.

3. V. Solís. Leopoldo. p. 177

Al finalizar el período de la repartición intensiva de tierras (1946-1955), el desarrollo industrial se convirtió en el eje central de la política económica, se implementó un programa de protección arancelaria y se desarrolló una política financiera que canalizó cuantiosos recursos a favor de la inversión industrial. Al mismo tiempo las inversiones extranjeras antes orientadas a la explotación de materias primas y servicios, se empezaron a canalizar hacia las actividades industriales. Esto favoreció el surgimiento de una nueva clase de empresarios industriales con empresas pequeñas que aumentaron la oferta interna y diversificaron la estructura industrial.⁴

Por otro lado en este período, se establecieron las bases del actual sistema político: se acabó con el predominio de los caudillos militares y se organizó, en el seno del partido oficial⁵, a los obreros y campesinos; en lo económico, se establecieron los fundamentos financieros y las instituciones nacionales de crédito agrícola, industrial y de servicios públicos

Entre los años de 1950 a 1960 se inicia el proceso de industrialización basado principalmente en la sustitución de importación de bienes de consumo, que se limitó casi en su totalidad a la introducción de industrias tradicionales de bajo nivel de productividad: tejidos, calzado, vestido, muebles, etcétera⁶. El crecimiento industrial se vinculó casi exclusivamente al mercado interno y estaba apoyado, en cuanto a la obtención de divisas, en el sector agrícola y en el de servicios, principalmente turísticos. Una de las formas en que el sector agrícola apoyó al industrial fue a través de proveerlo de mano de obra barata, entre la que se encuentra como principal la femenina.⁷

4. Solís, Leopoldo, pp. 99-100

5. Partido Revolucionario Institucional (PRI)

6. Contreras, p. 367

7. Contreras, pp. 174-177

El intenso flujo migratorio hizo que la ciudad creciera y la movilidad demográfica ayudo a deprimir los salarios urbanos, dando como resultado un mercado de trabajo con características mixtas: por un lado el aumento de la demanda de trabajo calificado; por otro, la migración intensiva dificultó el alza de las tasas reales de salario para trabajos no calificados.

Durante esta década se aprecia, en la industria de la transformación un aumento considerable en términos porcentuales, de la participación de mano de obra femenina, frente a una disminución en la incorporación de fuerza de trabajo masculina. La absorción de mano de obra femenina aumentó en un 119% mientras que la masculina, solamente en un 55%. En la década siguiente la absorción de la primera aumenta un 35% frente a una drástica disminución del 65% de la segunda (Ver anexo capítulo 2, gráficas 1, 2, 3 y 4)

Ahora bien, cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral, se integran también a la lucha de clases, en algunos casos levantando las demandas proletarias generales, pero en otros promoviendo sus reivindicaciones específicas como mujeres. En algunos casos participando como apoyo logístico, pero en otros como dirigentes.

Para ilustrar lo anterior, existen varios hechos históricos en los cuales el papel de las mujeres fue determinante dentro de la lucha proletaria en México

En 1857, podemos encontrar que los movimientos huelguísticos emprendidos por las trabajadoras de Veracruz y Jalisco exigían aumento salarial, reducción de la jornada laboral, licencia de maternidad y protección para los hijos. En 1862, también en Veracruz, se hace circular un manifiesto que contiene demandas específicas de las mujeres obreras.⁸

8 Tuñón Pablos. Esperanza. p. 22

A finales de los '70s y principio de los '80s, se realizaron en México varias huelgas sostenidas y dirigidas por mujeres y las agrupaciones obreras tuvieron que aceptar la participación de las compañeras trabajadoras. Hacia finales de siglo, Adelina Macías funda el periódico "Mujeres" y organiza el Sindicato de Trabajadoras Textiles "20 de noviembre".⁹

A principios del siglo XX "Las Hijas de Anáhuac", ligadas al Partido Liberal Mexicano, organizan costureras en Contreras, Tizapan, Veracruz y Querétaro.

Durante la Revolución Mexicana, no faltan los corridos que nos hablan de las Valentinas, Adelitas, Juanas Gallos y Lupes Pistolas, éstos nos dan cuenta de mujeres que jugaron papeles de primera línea en el escenario revolucionario. La historia oficial no las recupera, pero el corrido y la leyenda, entre otros géneros de la tradición oral, les dieron vida y voz que la tradición patriarcal no pudo acallar.

Con respecto al sector industrial que nos ocupa, los anales de la historia registran la creación en 1915, de un combativo sindicato de costureras organizado por Ester Torres.¹⁰ En 1916, el movimiento obrero organiza la primera y única huelga general que ha existido en el país, las obreras juegan un importante papel y se vuelve a destacar el papel de Ester Torres.¹¹

En el marco de las huelgas generales que precedieron a la de 1916, es significativa para el feminismo, la gran huelga magisterial de 1919. En la que participaron, más de tres mil profesores en su mayoría mujeres.¹²

9 *Idem*

10. Historia Obrera (CEHSMO) #5, junio de 1975, p. 23

11. Anónimo. *Una mujer en la huelga general de 1916*.

12. Taibo II, p. 22.

Posteriormente, los Congresos de Obreras y Campesinas, auspiciados por el Partido Nacional Revolucionario (PNR), fueron un intento de hacer avanzar los aparatos corporativos que empezaban a nacer en la época.¹³ Las mujeres del Partido Comunista Mexicano (PCM) crean en 1935 el Frente Unico Pro-Derechos de la Mujer, que llegó a contar con 60 mil afiliadas, destacando la participación de Frida Khalo y Benita Galeana.¹⁴

2. Un trabajo para mujeres

El desarrollo económico capitalista de México en los últimos treinta años ha sido un terreno propicio para la incorporación de la mujer al trabajo asalariado y dentro de éste, el de la costura y la confección representa actualmente, la segunda fuente de trabajo y la primera dentro del sector industrial que utiliza mano de obra femenina equivalente al 73.6% del total de su fuerza de trabajo empleada.¹⁵

Esta realidad tiene que ver con la segregación social y económica del trabajo según el sexo del individuo, esto es, a partir de la diferencia sexual evidente, socialmente se crean una serie de

13 . CEHSMO. Congresos Nacionales de Obreras y Campesinas. Historia Obrera, México, 1975, #5, junio, vol. 2 p. 24

14 . Concha, p. 5.

15 . Solis. Ana, p. 21-22

expectativas y valores que cada sociedad conceptualiza como femeninos y masculinos. Desde la infancia, según el sexo, se les atribuye a los individuos diferentes características y cualidades que abarcan formas de comportamiento, reacciones, actitudes y capacidades físicas e intelectuales, para los que son socializados mediante múltiples mecanismos y canales (lenguaje, escuela, familia, etcétera), para desarrollar diferentes sentimientos y responsabilidades que posteriormente marcarán su "...diferente participación (...) en las instituciones sociales, económicas, políticas y religiosas"¹⁶

El caso de la costura ilustra muy bien este fenómeno, ya que por un lado la mujer aprende este oficio desde pequeña, a tal grado que resulta raro encontrar a alguna que no haya tenido, alguna vez en su vida, contacto con el hilo y la aguja. Por otra parte, es un trabajo que no requiere, fuerza física pero sí paciencia y dedicación, características atribuidas fundamentalmente a las mujeres. De esta manera, se cierra el círculo: social, económica e ideológicamente se le atribuyen a la mujer una serie de cualidades y se le potencia a desarrollar ciertas capacidades; por su parte, la mujer aprende y aplica los conocimientos y las normas sociales que la van a definir como tal

Esto no es exclusivo de nuestra sociedad, muchos de estudios sobre todo de carácter antropológico han demostrado como cada una de las culturas y sociedades tienen conceptualizaciones, bastante bien definidas, de la división del trabajo entre los sexos; y aun cuando varía la relación específica entre el tipo de actividad permitida, obligada o prohibida, la clasificación está sustentada en la mayoría de los casos en la diferencia sexual evidente, a partir de la cual se da el reparto de funciones según las supuestas aptitudes naturales derivadas de dicha diferencia¹⁷

16 Lamas. p. 178

17 V. M. Kay Martin. p. 16

Hoy en día, un sin número de investigaciones han demostrado que dichas clasificaciones son fenómenos culturales, llegando a la conclusión de que las supuestas "'naturalezas' masculina y femenina, son todo menos naturales, sino productos socio-políticos y culturales que no son reductibles ni a un determinismo biológico, ni a hechos ontológicos fuera de los procesos históricos, ni tampoco a una causa original y única".¹⁸

Las mujeres nacemos con el sexo femenino, pero aprendemos a ser mujeres, es decir, nos vamos creando una identidad genérica, a través de los patrones culturales y las normas sociales constituidos en un momento histórico y aplicados por las instituciones existentes en una sociedad determinada. (*La mujer*) "...nace en condiciones concretas, en sistemas concretos de expectativas, dentro de instituciones concretas, debe aprender a usar las cosas, apropiarse de los sistemas de uso y expectativas, debe conservarse en el modo necesario y posible de una época... en el ámbito de un estado social, dado que la reproducción del particular es la reproducción de hombre histórico, de un particular en un mundo concreto".¹⁹

En resumen, la mujer es una recreación histórica según las necesidades económicas y sociales, a partir de las cuales ella se construye como un ser social y cultural, genérico, histórico y particular.

Se puede concluir de lo anterior que la designación de una actividad como masculina o femenina, tiene que ver no sólo con la distribución social de roles según el sexo, que solamente separa las posibles actividades, aprendizajes y desarrollos para ubicarlos en un mismo nivel jerárquico. Marta Lamas nos dice que para entender no solo las diferentes funciones que socialmente se le han atribuido a la mujer es necesario introducir, reconocer, entender y manejar cla-

18 Radkau. p. 82

19 Heller. 1972. p. 21. En el texto original en lugar de mujer dice individuo.

ramente la categoría de género en todo estudio antropológico o de las demás disciplinas sociales que pretendan abordar este problema.²⁰

Esta categoría nos permite hacer una descripción y análisis más profundo; ya que abarca múltiples roles dentro de cada uno de los géneros, y lo más importante, los vincula e inserta en las estructuras de poder jerarquizadas y desiguales lo que nos conduce directamente a cuestiones históricas, económicas y políticas.

El hombre y la mujer nacen sexualmente diferentes y, mediante diversos procesos sociales y culturales, se van adscribiendo a uno u otro género. Así la situación de la mujer pasa de ser un fenómeno 'natural' a uno social e histórico, donde su condición "... está constituida por el conjunto de relaciones de producción y reproducción y por todas las demás relaciones vitales, en que están inmersas las mujeres independientemente de su voluntad y de su conciencia, y por las formas en que participan en ellas; por las instituciones políticas y jurídicas que las contienen y las norman; por y las concepciones del mundo que las definen e interpretan."²¹

En un nivel abstracto y conceptual, dentro del capitalismo la mujer se define por su sexualidad mientras que al hombre se le define por el trabajo²²; él está relacionado con el "mundo-público" (productivo) y ella con el "mundo doméstico-privado" (reproductivo). Sin embargo, la realidad ha presentado a la mujer dos situaciones contradictorias; mientras que social e ideológicamente pretextando sus características fisiológicas y anatómicas (sobre todo las concernientes a la maternidad) se le ha conferido el hogar como su lugar "natural"; por otro lado, es precisamente la Revolución Industrial (1800) que incorpora fuerza de trabajo femenina y arroja a las mujeres de sus hogares o talleres familiares para incorporarlas como obreras a las fábricas, sobre todo a las textiles.

20 . Ver Lamas. *"La antropología feminista y la categoría de género"*

21 . Lagarde. p. 66

22 . Lagarde, p. 68

La forma en que el capital ha subsanado esta contradicción ha sido a través de incorporar a las mujeres a trabajos relacionados con las aptitudes y conocimientos adquiridos como parte de su construcción genérica, es decir aquellos que tienen que ver con relaciones públicas o a aquellas que son, de alguna manera, "parecidas" a las actividades de reproducción que realizan en sus hogares. Una vez más el caso de la costura ilustra este hecho; el oficio de costurera no fue enseñado-aprendido para facilitar a la mujer su posterior ingreso al mercado de trabajo, sino que es inducido para favorecer el aprendizaje del "oficio" de ser mujer-madre-hermana-esposa. Por ejemplo, comenta una costurera, que nació y pasó su infancia en un pueblo de la costa de Guerrero, alejada de cualquier indicio de industrialización: "yo aprendí a coser a los nueve años, a los diez, aprendí a usar la máquina de coser" (de pedal); seguramente en esos momentos ni ella, ni su madre supusieron que acabaría ejerciéndose como costurera.

Es el mercado de trabajo el que posteriormente aprovecha estas habilidades y capacidades aprendidas desde niñas. Por su parte, la trabajadora cuando se enfrenta a este trabajo asalariado, no le resulta del todo ajeno es, a final de cuentas, algo que ya sabe hacer... Esta situación, por un lado, estigmatiza a la mujer enmarcándola como apta solamente para ciertos trabajos; y por otro lado, va a ser uno de los elementos que utilice el capital para justificar el abaratamiento de la mano de obra femenina.

Otra situación que se deriva al relacionar a la mujer con el trabajo reproductivo y al hombre con el trabajo productivo, es subordinar económicamente, de manera irremediable, a la mujer al hombre cuyo salario es considerado suficiente para la reproducción de la unidad doméstica. De esta manera, cuando la mujer se incorpora al trabajo, su salario se considera únicamente como complementario. Sin contemplar, ni la creciente pauperización del salario, ni el alto porcentaje de mujeres que se incorporan al trabajo como "jefas de familia", cuyo salario representa el único sustento del grupo familiar.

Bajo esta misma lógica la fuerza de trabajo femenina no sólo se abarata, sino que también es altamente susceptible de ser incluida o excluida, según los propios ciclos de necesidad del capital.

3. Se solicitan costureras

Acabamos de ver que existen una serie de condiciones, determinadas por el desarrollo del sistema capitalista, que propician la incorporación de la mujer al mercado laboral. También vimos que en México, la industria se alimenta de fuerza de trabajo de origen campesino. Estos dos factores se conjugan en el caso de la industria de la costura, en la que participan mujeres que migran del campo a la ciudad en busca de trabajo asalariado. (Ver anexo capítulo 2, gráfica 6).

Sin embargo, la transición del trabajo agrícola al trabajo industrial no es tan directa, las mujeres recorren un largo camino, a través de diversos empleos antes de incorporarse como obreras a alguna fábrica.

Yo soy de Michoacán, nos vinimos a la ciudad, cuando yo tenía 15 años, vinimos todos mis hermanos, con mi mamá, cuando se murió mi papá, pues allá no había donde trabajar. Al principio comencé trabajando como sirvienta, entraba a un trabajo, me aburría y entraba a otro, así dure como seis años; antes de entrar a

trabajar a la Carnival, trabajaba en una obra de "albañilería" haciendo la limpieza...

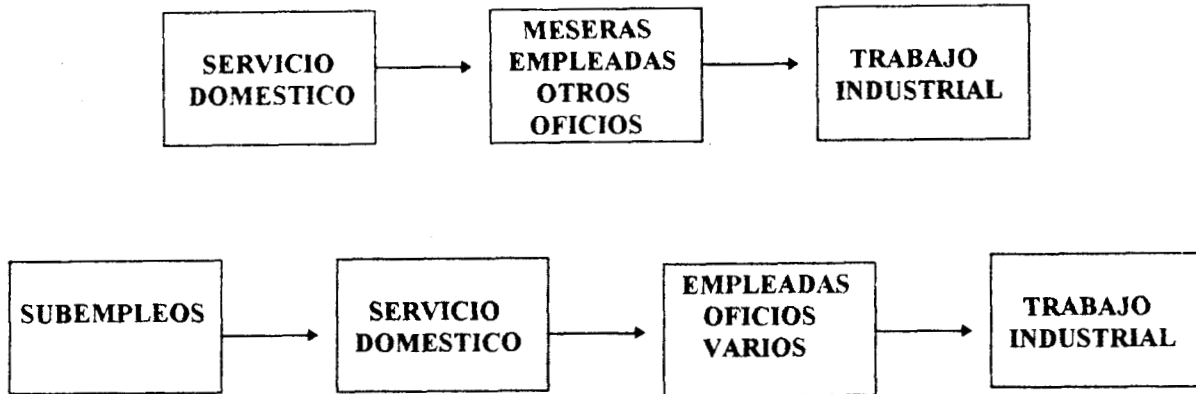
Para estas mujeres, la llegada a la ciudad implica una reestructuración total de su vida impuesta por la misma ciudad. Es enfrentarse a un mercado de trabajo ya predeterminado para ellas; es entrar a ritmos y tiempos que el trabajo como asalariada exige; en muchos casos representa alejarse del apoyo e infraestructura familiar que existe en el campo. Es plantearse las relaciones interpersonales y familiares con otras reglas, donde los códigos aprendidos desde niñas ya no entran en juego. Es, en fin, una reestructuración de valores que les permita comportarse en un medio totalmente distinto al suyo. La forma de responder a esta nueva realidad, va a depender de las condiciones estructurales de cada mujer, donde entran como variables -no determinantes- la edad, los hijos, los nexos con la familia, la personalidad, etcétera.

Muchas de las que hoy son costureras, antes de ingresar al sector industrial, probaron suerte en diferentes actividades remunerativas, entre las de que destacan aquellas consideradas como subempleos (p.e. ventas callejeras); otras fueron, por un tiempo, empleadas en negocios establecidos de diverso indole. La mayoría se desempeñaron dentro del servicio doméstico, el cual ha sido un importante foco de recepción y absorción de mano de obra femenina -sobre todo de origen rural-. Ya en 1940 concentraba el 40% del total de la Población Económicamente Activa femenina en el Distrito Federal. A pesar de que en los años posteriores se han registrado cambios ocupacionales importantes (del servicio doméstico al trabajo fabril)²³, hoy en día el trabajo doméstico sigue representando una significativa fuente de empleo de mano de obra femenina-rural y juega un papel básico de puente en la proletarización de la mujer campesina²⁴

23 . Ver Contreras, p. 396.

24 . Ver Solís, Ana, p. 33

Rutas de acceso al trabajo industrial



Algunas mujeres jóvenes que llegan a la ciudad de México en busca de empleo, también lo hacen con la perspectiva de ir teniendo otras y mejores oportunidades laborales:

Yo terminé la primaria y después tome un curso de secretaria, a mi mamá le daba mucho coraje que yo no pudiera seguir estudiando pues era a la única de mi casa a la que le interesaba la escuela, mi mamá pensó en esto y me ayudó a tomar el curso de secretaria. Cuando llegué a la ciudad de México, quería entrar a trabajar como secretaria, llegué a casa de unos tíos pero ellos no me apoyaron, pues yo ni siquiera tenía dinero para comprarme un vestido bonito y unas zapatillas para presentarme a los trabajos, sólo traía mi ropa de antes y así no les gusta una secretaria; yo creo que no me apoyaron por envidia, así es que nunca pude conseguir el trabajo de secretaria. Empecé a trabajar de sirvienta...

El mercado de trabajo para las mujeres sin o con bajo nivel escolar es muy reducido, abarca el trabajo doméstico, el sector de servicios (restaurantes, comercios hoteles etcétera), el subempleo (sobre todo la venta ambulante) y algunos trabajos dentro del sector industrial. En este contexto, se puede decir que las obreras del sector industrial tienen mayores condiciones salariales y laborales que las subempleadas y las empleadas del sector de servicios. Dentro de estas fuentes de trabajo la rama de la costura que forma parte de la industria textil, es para las mujeres, la segunda fuente laboral en el país.

En lo general, las mujeres tienen que buscar trabajo en las mismas condiciones que los hombres, es decir, se acercan a los mercados laborales que solicitan mano de obra femenina con las características que ellas cubren, las ofertas no son muchas con respecto a la demanda de trabajo. En la rama de la costura, la mayoría de las trabajadoras se integran a este sector de manera aleatoria, pero existen muchos casos en que su contacto con este mundo laboral son sus hermanas, parientes, amigas, paisanas, etcétera. Cuando la mujer se integra al mercado laboral amplía su marco de relaciones, pero éstas a su vez se desenvuelven en el mismo sector.

...yo estaba trabajando en una lavandería y un día me encontré una amiga que me platicó que trabajaba en una fábrica de ropa y me dijo que si no quería entrar a trabajar ahí...

4. Jóvenes, obreras y costureras

En México la incorporación de la mujer al trabajo asalariado se realiza a edades muy tempranas, muchas veces entre los 18 y 30 años²⁵. En el caso de la costura, el rango de edad predominante se ubica entre los 20 y 40 años de edad, aunque encontramos jóvenes menores a la edad mínima de 16 años, establecida por la Ley Federal del Trabajo. (Ver anexo capítulo 2, gráfica 8)

En el caso de las costureras del sindicato "19 de septiembre", ante la pregunta de por qué comenzaron a trabajar, las muchachas jóvenes que aún viven con sus familiares (que en la mayoría nacieron en la ciudad de México), argumentaron cuestiones tales como: porque "soy la mayor", porque no me gusta estar pidiendo siempre, aunque mi mamá me lo da todo y no le gusta que trabaje", "porque no la hacía en la escuela, no me gustaba", "porque se me hizo fácil trabajar"...

Quando yo tenía 17 años, vine a la ciudad de México con mi prima. Ella estaba casada y tenía hijos de mi edad. Yo vine de vacaciones, era una oportunidad de conocer México; pero ya estando aquí se me hizo fácil entrar a trabajar a una fábrica y ganar mi propio dinero...

Sin embargo, en la mayoría de los casos la inserción de mujeres jóvenes al trabajo asalariado responde a situaciones de crisis familiar: abandono del padre, falta de recursos económicos,

25 . Solis. Ana. p. 34

priorización del estudio de un hermano mayor, etcétera, fenómenos que generalmente recaen con mayor peso sobre las mujeres.

Yo me quedé huérfana a los ocho años, así es que desde chiquita empecé a trabajar; primero me iba al mercado a ayudar a las señoras a cargar el mandado, después trabajaba donde encontrara, y ya después entre a trabajar de sirvienta, luego mi prima me dijo que porque no entraba de costurera, primero entre de manual...

Las mujeres, entre los 30 y 40 años se incorporan al trabajo asalariado, en general ante el apremio económico que las obliga a salir del mundo doméstico. Muchas de las que han sido casadas, la pérdida del cónyuge, en sus múltiples aspectos: social, económico, amoroso y erótico (abandono, divorcio, o viudez), es un elemento definitorio en su incursión al trabajo asalariado.²⁶

...mientras estaba casada yo no trabajaba, sólo trabajaba mi marido y pues nos iba, no voy a decir que bien, pero ahí más o menos; después él me dejó y yo fui la que quise empezar a trabajar; mi mamá me decía que no, que con lo que ganaban mis hermanas, teníamos para vivir, pero yo también pensé que lo que quería era distraerme, pues me quedé muy mal cuando me dejó mi esposo...

Las mujeres con hijos y solas (madres de familia), ven su inserción en el trabajo asalariado como algo necesario, como una realidad a la que no pueden escapar, hay que mantener a los hijos, y ni siquiera se plantean la pregunta de si quisieran trabajar o no.

²⁶ Ver Lagarde, p. 122

Yo no soy madre soltera, yo vivía con mi esposo, pero, hace unos cinco años que nos dejamos, me dejó con todos mis hijos y tuve que trabajar. Antes de joven yo trabajé en una fábrica de costura, pero ya había perdido un poco la práctica, pero para volver a rehacerla no me costo trabajo, en menos de 15 días yo ya estaba lista para trabajar....

5. Origen de la mano de obra femenina en la costura

En relación a su origen, podemos decir que la fuerza de trabajo de la industria de la confección abarca cuatro grupos fundamentales:

a] Jóvenes recién llegadas, que representan una primera generación de migrantes y generalmente, también de obreras.

b] Mujeres mayores, con o sin hijos, que hace tiempo llegaron a la ciudad. Dentro de este grupo tenemos las que llevan un tiempo como obreras y las que recién se integraron.

c] Aquellas que pertenecen a una segunda generación de migrantes y ya nacieron en la ciudad de México. Aquí se pueden presentar dos situaciones ser la primera o segunda generación de obreras

d] Las mujeres cuya familia es de la ciudad de México y en general no representan más allá de una segunda generación incorporada al sector industrial. (Ver anexo capítulo 2, gráfica 7).

A partir de lo anterior podemos concluir que estamos hablando de un universo de mujeres que tienen una experiencia laboral mínima como obreras, que incluye solamente su propia vida, con un poco de suerte la de sus padres. Dentro de la oferta laboral, esta mano de obra resulta especialmente atractiva debido a varios factores: a] son mujeres que no cuentan con una tradición obrera familiar anterior, que les permita tener un parámetro histórico-personal que las guíe en su desempeño como trabajadoras y que les de alguna pauta sobre sus derechos laborales y b] carecen de experiencias organizativas sindicales que les ayuden a hacer frente a los abusos por parte de las empresas.

6. Movilidad en el empleo

Una de las características del gremio de la costura es la gran movilidad en el empleo, ya sea dentro de la misma costura o en diferentes ramas dentro del sector industrial. En ocasiones se fluctúa entre el sector industrial y el de servicios, tanto públicos como privados. Además, muchas de las costureras jóvenes ven su inserción en el trabajo asalariado como temporal, para ellas es un estado transitorio, mientras se casan, tienen hijos, etcétera y fluctúan entre los sectores industrial y de servicios.

Conforme las trabajadoras van teniendo más años dentro del oficio, lo van haciendo suyo y es más raro que cambien de trabajo, terminan por reafirmarse así mismas y frente a los demás como costureras: "yo soy costurera". Esto tiene que ver con que las jóvenes que recién entran se incorporan al trabajo de costureras como manuales²⁷, con contratos temporales y salarios mínimos, la costura no les representa, por lo tanto una seguridad económica, no realizan el trabajo propiamente de costureras y en la mayoría de los casos no tienen dependientes económicos para quienes su salario sea imprescindible. Conforme la trabajadora tiene más tiempo dentro del oficio, aprende a usar las máquinas, se empieza a especializar en el oficio; su trabajo se considera calificado y le será más fácil entrar a otra fábrica dentro de la misma rama; si además la fábrica está sindicalizada, cuenta con una base de empleo, que le da cierta seguridad dentro del mismo.

Las causas de la movilidad en el empleo son de índole diversa. Algunas, como las anteriores, tienen que ver con el tipo de empresas a las que las obreras tienen acceso; en este caso la industria de la confección. Otras, están relacionadas directamente con el ciclo de vida y condición de la mujer. Donde fenómenos como matrimonio, divorcio, viudez, embarazo y crianza de los hijos, tienen una alta incidencia en la manera en que las mujeres se incorporan al trabajo y muy específicamente en las causas por las cuales las mujeres cambian de empleo.

Cuando las mujeres se incorporan jóvenes, piensan que es un estado transitorio que concluirá con el matrimonio:

... cada vez que hay vacaciones regreso a mi pueblo que me gusta mucho, ahí está mi novio con el que me voy a casar, quizá algún día ya no regrese para acá. Ahorita no me voy porque allá solamente podría trabajar en el campo y no hay mucho que hacer para tener dinero. Pero cuando me case me voy a ir para allá...

27. Ver este mismo trabajo. capítulo 3

En algunos casos es así; sin embargo para la mayoría de estas mujeres, lo que en realidad es transitorio es el matrimonio; es decir, se casan, tienen su primer hijo(a) (a lo sumo dos) y son abandonadas por su pareja; por lo que tienen que regresar irremediablemente a trabajar; pero bajo otras condiciones, en estos casos es inminente la presión de obtener un salario que les permita la manutención de sus hijos y es a partir de este momento en que se convierten en una mano de obra estable. Estas madres solteras representan un alto índice porcentual dentro de la composición de la mano de obra de la industria de la confección.²⁸ (Ver anexo capítulo 2, gráfica 10).

Algunas mujeres, que casadas continúan trabajando, abandonan temporalmente el trabajo, mientras los hijos son pequeños; pero lo común es que sólo los abandonen después de los tres meses contemplados por la Ley Federal del Trabajo, posteriormente los dejan en la guardería o con algún pariente. Otras que no tienen familiares llegan a dejarlos solos:

A la niña mas grande la mando a la escuela a las siete y media y al niño lo dejó encerrado hasta que llega su hermana, ella tiene siete años y va en segundo... A la casa llego entre ocho y ocho y media...

28 El 32 % de la muestra estudiada

7. *A manera de resumen*

De lo anterior, podemos afirmar que las características de la industria de la confección, junto con el empleo de mano de obra femenina a gran escala, representa, por el momento, para los empresarios de la costura mayores y mejores niveles de productividad a bajos costos económicos y políticos. Los factores que han favorecido ésto, se pueden sintetizar de la siguiente manera:

1] Las características que presenta la industria de la confección permite el fraccionamiento del proceso productivo²⁹, favoreciendo que la producción se pueda realizar en pequeños talleres y/o a través del trabajo a domicilio, de tal forma que la mano de obra que se copta en estos casos es la de mujeres, madres de familia a quienes se les presenta la oportunidad de recibir ingresos "extras" trabajando sin salir de su casa. Esto ha favorecido la dispersión del gremio y por lo tanto representa un obstáculo para la organización laboral y política de las trabajadoras.

2] El trabajo dentro de la industria de la confección requiere, por lo general, de poca capacitación y/o nivel escolar. (Ver anexo capítulo 2, gráfica 9).

3] El hecho de que la costura presente características que favorecen una alta movilidad en el empleo, y de que las costureras sean en su mayoría jóvenes de origen campesino, representa para los empresarios la posibilidad de un mayor control sobre las obreras, quienes desconocen sus derechos laborales y tienen una exigua o nula experiencia sindical.

29. Ver Capítulo 3

4] Por otro lado, la relación de las mujeres con la procreación y la consecuente susceptibilidad de quedar embarazadas; sirve de pretexto a los empresarios para que los contratos sean temporales, dejándolas en muchos casos sin ningún tipo de garantía, ni prestaciones; de esta manera, la empresa evade sus responsabilidades legales. Sin embargo, es la misma maternidad la que ata a las mujeres al trabajo, ya que la remuneración, se vuelve un imperativo. "De esta manera la trabajadora se enfrenta en carne propia a problemas derivados de las relaciones de producción y de relaciones por razones de su propio sexo..."³⁰

5] Una creciente afluencia de mano de obra femenina, que requiere de forma vital un trabajo asalariado, facilita la disponibilidad de reemplazarla, abaratándola.

6] A partir de la división entre producción material y reproducción humana, en la cual a la mujer se le asigna la reproducción, su salario se considera únicamente de apoyo y no fundamental para la reproducción de la fuerza de trabajo, sin embargo, la mayoría de estas mujeres son cabezas de familia, cuyo salario representa el único ingreso para la manutención de los hijos, se convierte en una mano de obra necesitada de trabajo, aspecto que obviamente es contemplado y aprovechado por los empresarios.

Si analizamos las características de producción de la industria de la confección conjuntamente a las de la fuerza de trabajo que emplea, vemos que es de las pocas industrias cuyo proceso productivo todavía descansa fundamentalmente en la fuerza de trabajo, ya que no ha podido sustituir la mano de obra por maquinaria; de tal forma que la incorporación de mujeres a esta rama industrial se hace realmente atractiva.

30 . Solis. Ana. p. 31

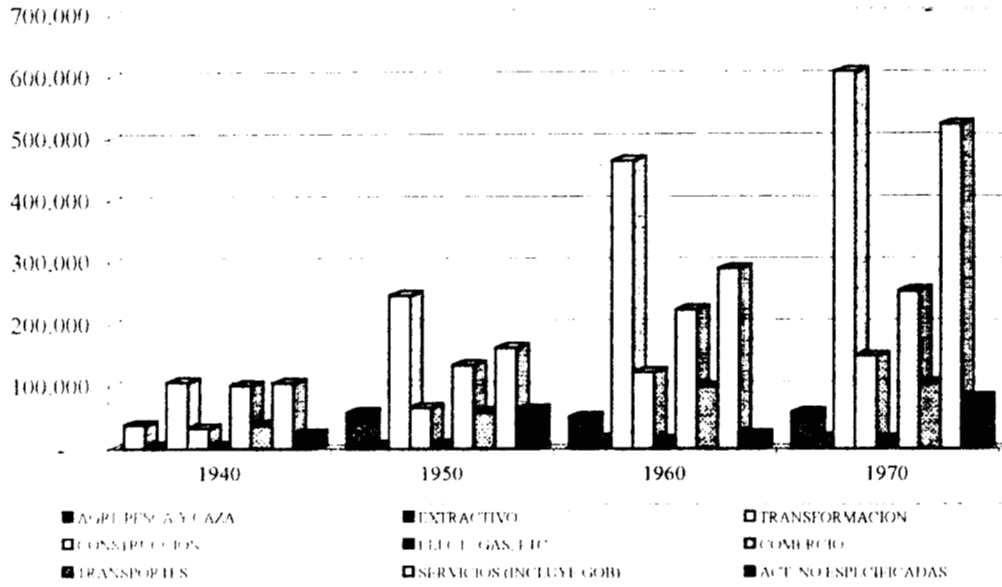
La incorporación de las mujeres a la industria de la confección no sólo ha implicado por las características anteriores, una relación laboral en términos de una mano de obra diferenciada y específica, sino que también ha implicado una relación obrera-patronal con características propias

ANEXOS

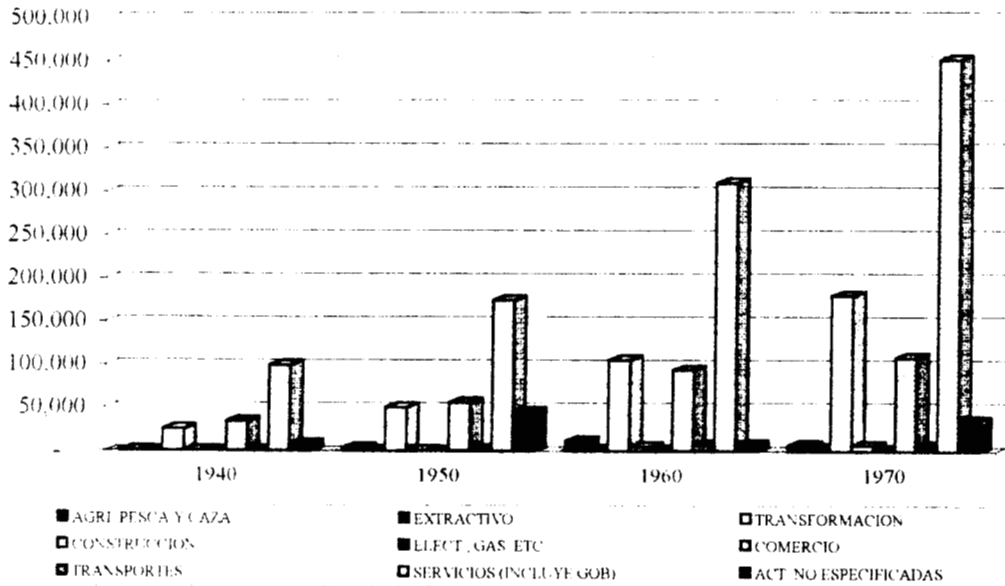
CAPITULO 2

Gráficas 1 y 2*

DISTRIBUCIÓN DE LA PEA MASCULINA EN LA CIUDAD DE MÉXICO
POR SECTORES ECONÓMICOS (1940-1970)



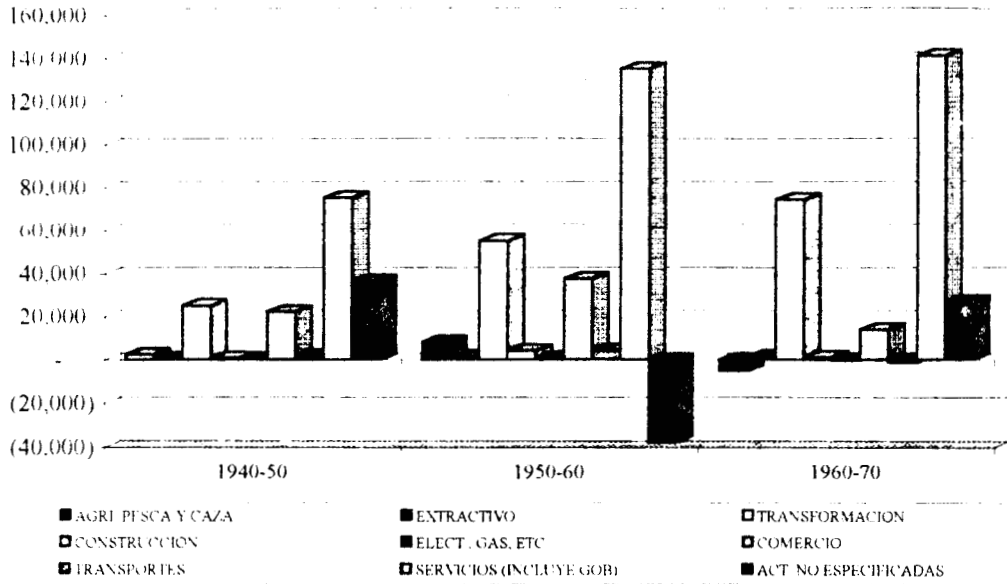
DISTRIBUCIÓN DE LA PEA FEMENINA EN LA CIUDAD DE MÉXICO
POR SECTORES ECONÓMICOS (1940-1970)



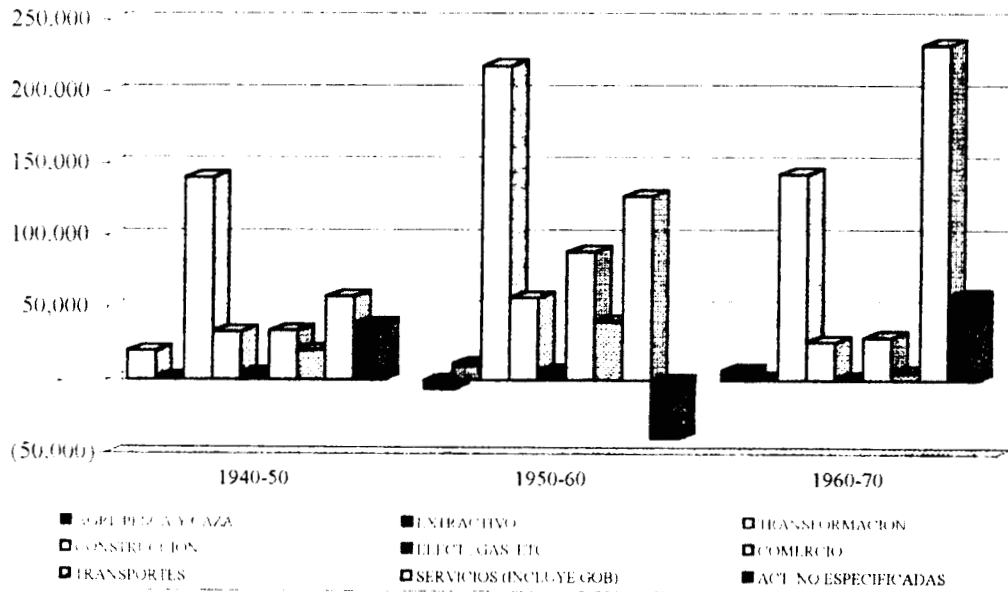
* Fuente: Contreras Suárez, p. 415

Gráficas 3 y 4*

**ABSORCIÓN ABSOLUTA DE LA PEA MASCULINA EN LA CIUDAD DE MÉXICO
POR SECTORES ECONÓMICOS (1940-1970)**



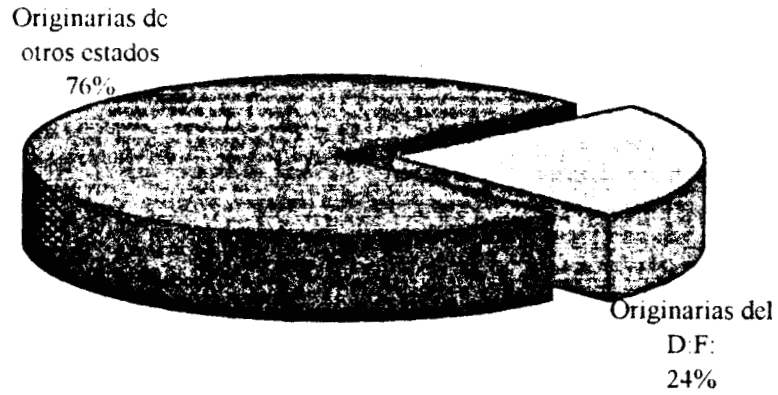
**ABSORCIÓN ABSOLUTA DE LA PEA FEMENINA EN LA CIUDAD DE MÉXICO
POR SECTORES ECONÓMICOS (1940-1970)**



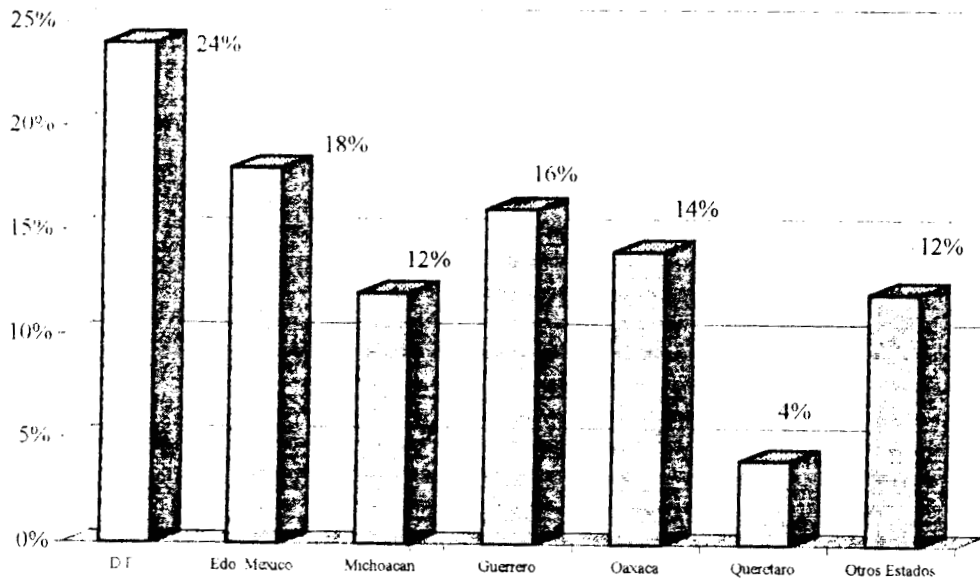
*Ibid. p 416

Gráfica 5¹

ORIGEN DE LA MANO DE OBRA



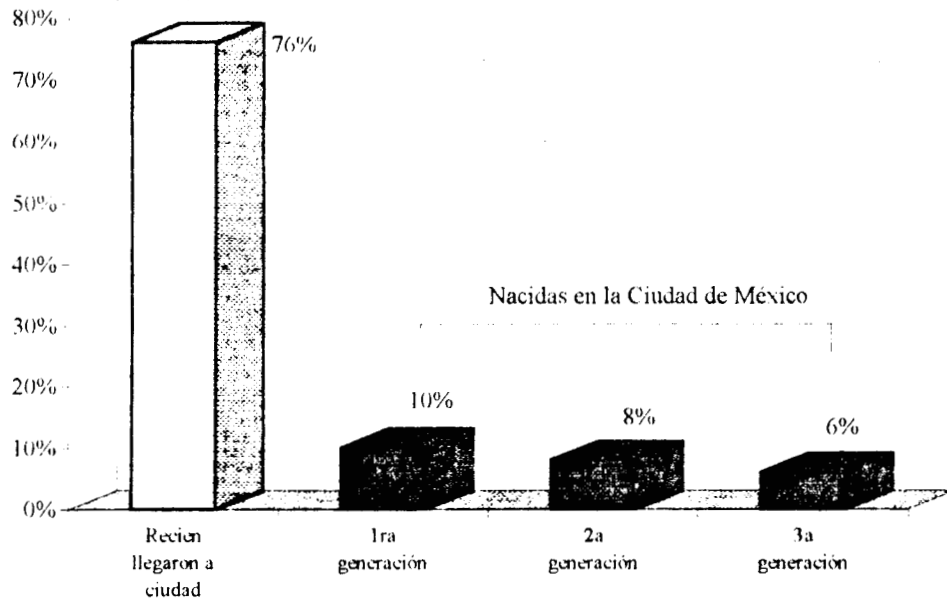
Gráfica 6



1. Los datos para la elaboración de las siguientes gráficas, se obtuvieron a través de una encuesta a 50 trabajadoras afiliadas al sindicato "19 de septiembre", de diferentes fábricas y que llegaron asistir al local sindical.

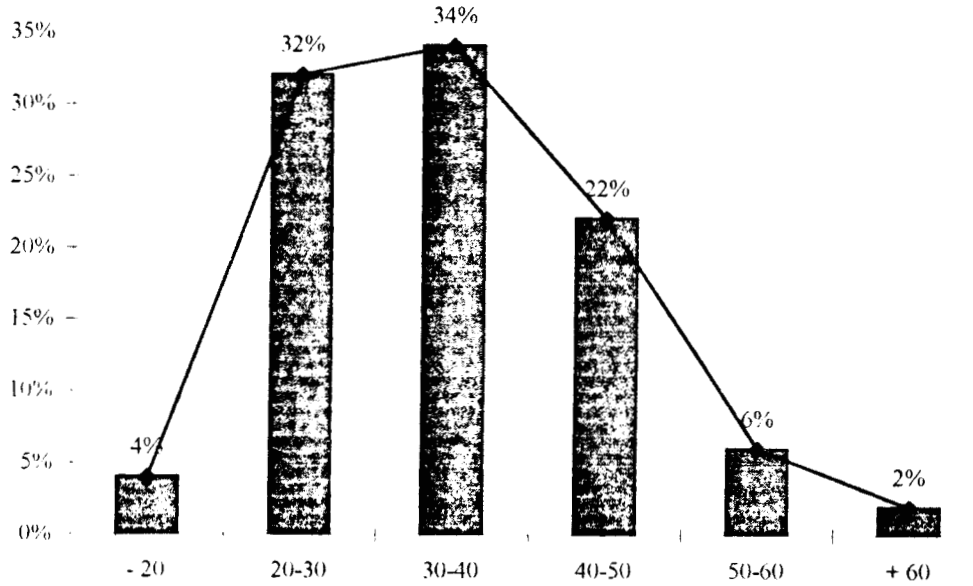
Gráfica 7

ANTIGÜEDAD FAMILIAR EN LA CIUDAD DE MEXICO



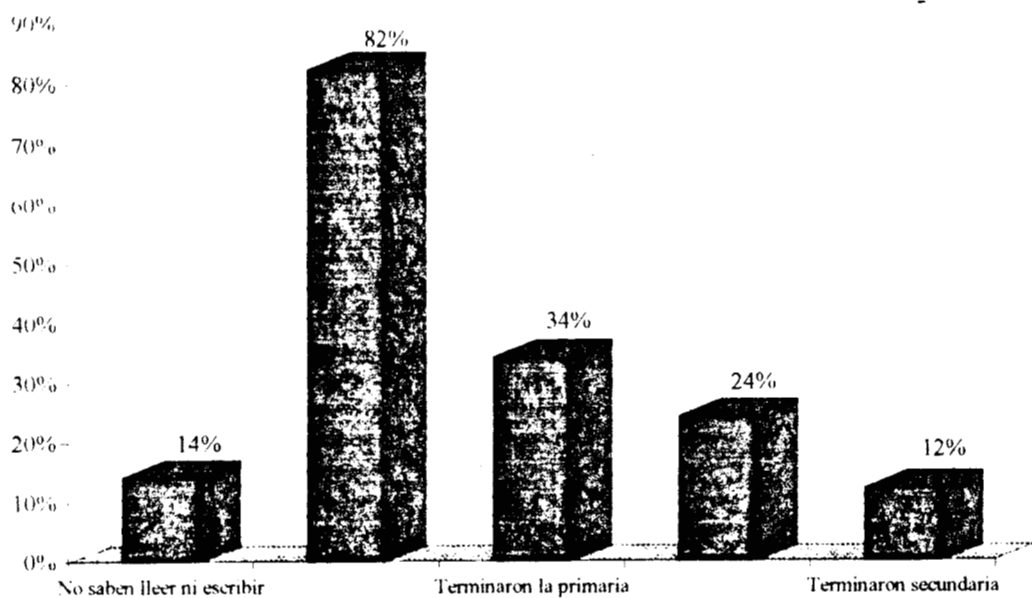
Gráfica 8

EDAD DE LAS TRABAJADORAS



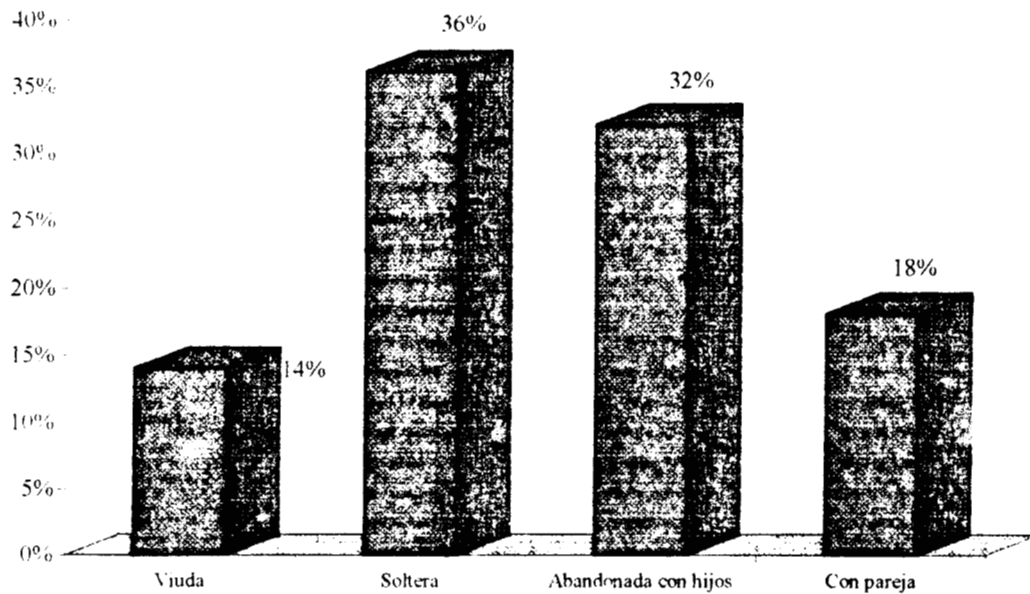
Gráfica 9

ESCOLARIDAD



Gráfica 10

ESTADO CIVIL



CAPITULO 3

La industria de la confección y la jornada de trabajo

I. La industria de la confección

a) Generalidades

La industria de la confección en México, presenta una serie de características particulares, que deben ser analizadas para entender cómo opera y bajo qué bases se establecen las relaciones laborales y de explotación hacia las trabajadoras de dicha industria. De esta manera, se podrá comprender cómo se articula la vida de ellas en el trabajo y viceversa.

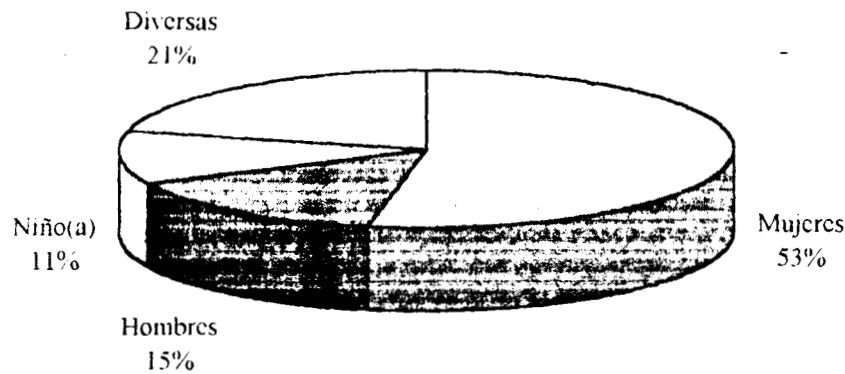
Esta industria está conformada en un 70 por ciento por empresas pequeñas y medianas, donde predomina la pequeña producción. La ganancia tanto en éstas, como en las grandes em-

presas proviene de la sobre-explotación de la fuerza de trabajo; es decir, los empresarios de la costura invierten mínimamente en capital fijo (maquinaria e instalaciones), mientras que realizan un uso intensivo de la mano de obra. Las tasas de ganancia se incrementan, de manera extraordinaria, al evadir el pago íntegro del salario, y si consideramos que las prestaciones económicas, sociales y las condiciones de seguridad e higiene son casi inexistentes, las ganancias tienen un incremento aún mayor.

La mayoría de las empresas medianas y pequeñas utilizan maquinaria simple, no diversificada y concentrada en la costura; y por lo general, la organización y administración de la empresa corre a cargo del propietario y su familia.

La industria de la confección, incluye en su producción una enorme cantidad de artículos que abarcan desde un pañuelo hasta una mochila de piel. En la mayoría de los casos el consumidor final resulta ser la mujer, pues la elaboración de prendas para mujer ocupa el 53% del total en el que se incluyen faldas, vestidos, blusas, conjuntos, batas, camisones, pantaletas, fondos, brasieres y fajas. La ropa de hombre ocupa el segundo lugar con el 15%, abarca pantalón, playera, traje y camisa. En tercer lugar lo ocupan prendas diversas, como son: la ropa deportiva, pijamas, uniformes de trabajo, calcetines y mallas, tenis y botas, bolsas, carteras y portafolios. En último lugar está la ropa infantil, 6%, incluye ropa para niño y niña y uniformes.¹

1. Taller de investigación obrera. 1986. p. 46



La complejidad de las empresas va depender del número de prendas que elabore, el número y tipo de maquinas que utilice y de la participación que tenga en la elaboración completa de artículos, además de los nexos que logre establecer con los proveedores y comerciantes.

El precio, la calidad y el diseño de las prendas va a estar relacionados con el tipo de mercado que tiene cada marca; y la competencia entre empresarios depende centralmente de su capacidad de responder a los requerimientos de la moda y a la dimensión de sus costos de producción siendo, en ésto, un elemento central la mano de obra.

b) Composición del capital

La industria de la confección en México se sostiene a partir de una doble integración: económica y social. La integración económica se establece a través de la relación entre diferentes ramas

que se necesitan reciprocamente, creando nexos de dependencia entre las empresas y las relaciones de propiedad; esta integración tiene a su vez dos vertientes de concentración de capital: la concentración horizontal y la concentración vertical.²

Dentro de la concentración horizontal, hay empresarios que controlan varias empresas dedicadas a la confección de prendas de vestir. Dentro de la concentración vertical hay propietarios que controlan varias empresas que producen la materia prima (tela, botones, encajes, listones, etcetera) necesaria para la industria de la confección. Entre ellos hay quienes abarcan incluso la fase de comercialización de los productos; de tal forma que existe un encadenamiento entre las empresas que producen la materia prima, la propia industria de la confección y la comercialización; siendo ésta la forma en que se articulan varias pequeñas empresas.

El grado de concentración de capital en grandes empresas y su control por un pequeño grupo de empresarios, da como resultado que sean ciertos grupos de empresas los que controlan a varios centros dedicados a la confección (integración horizontal); al mismo tiempo que intervienen en otras ramas relacionadas (integración vertical), de tal forma que un grupo de empresas puede influir de manera decisiva el rumbo que tome la economía de la rama. Estos poderosos grupos de empresarios subordinan y presionan a las pequeños que cuentan con uno o dos talleres, imponiendo las condiciones de producción, consumo y trabajo en el país; sin embargo, la intensidad de explotación de mano de obra no varía mucho entre los grandes y pequeños consorcios.³

2 Se entiende por concentración horizontal cuando se combinan varias empresas dedicadas a un mismo proceso de producción y por concentración vertical, cuando se combinan empresas situadas en varios procesos productivos.

3 Taller de investigación obrera. *Ibid.* p. 13

En el aspecto social, la integración esta determinada por las relaciones de parentesco entre los propietarios, el origen étnico común y por su actividad dentro de las organizaciones patronales, factores que les permiten actuar como un grupo de presión.

Es característico de esta industria el que sean familias o grupos de familias, de origen judío o libanés (aunque en algunos casos están asociados con mexicanos o españoles) los que dominan este sector. En este sentido encontramos casos en los que una sola familia es la propietaria de una o varias empresas. En otros son varias familias las que se unen, a través de lazos de parentesco, para tener inversiones en varias empresas a las que controlan como un grupo. Las relaciones de parentesco son "las que en última instancia mantiene la unidad de los capitales invertidos"⁴

Entre las asociaciones que entrelazan a diversos capitalistas además de los ya mencionados se deben agregar los de carácter político, ya que pertenecen a asociaciones patronales como es el caso de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CNIV), siendo esta última la que les termina de dar unidad y coherencia como grupo, permitiéndoles ejercer influencia más allá de la industria del vestido.

Una costumbre común entre los empresarios de la confección es la diversificación de sus negocios que se extiende a los insumos, la confección, el comercio y las inmobiliarias. Además del fraccionamiento del capital fijo invertido en inmuebles y maquinaria, la industria separa el proceso de producción, en talleres distintos que realizan operaciones especializadas; lo más común es la separación entre el diseño, el corte y la costura y/o entre los proveedores de materia prima y la manufactura.

4 *Ibid.* p. 25

Dentro de éstos también se encuentran los talleres que les hacen maquila a las grandes empresas, pero que no están registrados como parte de ellas; entre éstas, podemos mencionar a Modareli, Berson y Riad. Estas fábricas hacen trabajar a cuenta de las grandes cadenas comerciales, como es el caso de Liverpool, París Londres, Levis y Palacio de Hierro. Entre las empresas que trabajan la maquila, existen aquellas que abarcan todo el proceso; otras que sólo elaboran alguna de las fases.

Además está el trabajo a domicilio que realizan personas con su propia máquina para alguna empresa. Esta fragmentación del proceso productivo obedece al objetivo de obtener el mayor rendimiento con menores costos en fuerza de trabajo, instalaciones, equipo y obligaciones legales.

Generalmente los empresarios no son propietarios del inmueble donde se encuentran los talleres o fábricas, pues es costumbre en la industria de la confección que cambien, tanto los nombres de las empresas, como su lugar de asentamiento. Esto fue evidente en el sismo cuando los dueños se preocuparon por rescatar la maquinaria y materia prima exclusivamente, con la intención de reaparecer en otro lugar, con un nuevo nombre y contratando a nuevas trabajadoras.

El hecho es que una parte importante de la industria de la confección está enlazada en la realización conjunta del proceso de producción y comercialización, además del consorcio, el comercio, la producción de telas, insumos y las instalaciones. Y aunque este estrecho grupo de propietarios ligados por lazos de parentesco, asociación de capital y negocios, aparezca dividido en numerosas razones sociales, aparentemente distintas, lo importante, es que solamente existe un grupo de capitalistas que determinan la producción y el consumo de las prendas de vestir en el país.

c) Tipo de capital

La mayor parte del capital invertido en esta rama es de tipo individual y familiar; en menor escala encontramos el capital industrial, bancario o estatal. Según el origen del capital predomina el nacional y en menor proporción el extranjero.

Cuadro 1⁵

Propietarios de la industria del vestido y tipos de capital				
Tipos de capital	Unicamente en el vestido %	Vestido y otras ramas %	Unicamente otras ramas %	Total %
Capital nacional	55.7	11.5	28.3	95.5
Capital individual	37.6	5.2	17.7	60.5
Capital familiar	13.4	4.6	9.7	27.7
Capital industrial	0.6	1.7	0.8	3.1
Capital financiero	4.2	0	0	4.2
Capital estatal	0.2	0	0	0.2
Capital extranjero	2.7	0.2	1.4	4.3
Capital individual	2.5	0.1	1.4	4.0
Capital industrial	0.3	0	0	0.3
Total	58.6	11.7	29.7	100

La mayoría de los capitalistas individuales tienen inversiones únicamente en la industria del vestido o solamente en alguna de las otras ramas complementarias (telas, botones, etcétera),

5. *Ibid.* p. 25

siendo pocos los que tienen inversiones tanto en la rama del vestido como en las complementarias

En contraste el capital familiar, que también concentra, en la mayoría de los casos, su inversión únicamente en la industria del vestido y tienen propiedades en una o varias empresas de la rama

Cuadro 2⁶

Diversificación y participación del capital Familiar en la industria del vestido			
Diversificación y participación	Una familia	Varias familias	Total
Únicamente en el vestido	25.2	21.8	47
En una empresa	19.8	15.9	35.7
En varias empresas	5.4	5.9	11.3
En el vestido y en otras ramas	5.4	13.4	18.8
Únicamente en otras ramas	22.3	11.9	34.2
En una rama	17.8	9.4	27.2
En varias ramas	4.5	2.5	7
Total	52.9	47.1	100

6 *Ibid.* p. 31

Dentro del capital familiar existe una relación entre propiedad y parentesco, de tal forma, que en los procesos de centralización y concentración el capital se reproduce biológica, material e ideológicamente según la cantidad de empresarios que se van requiriendo en las diferentes funciones, donde el tamaño del capital determina el tamaño de la familia.⁷

II. Jornada de trabajo y organización del proceso productivo

Para las costureras, al igual que para muchas obreras en este país, la jornada de trabajo, comienza entre 4:30 y 6:00 la mañana, hora en que se tienen que levantar para poder llegar al trabajo entre las 7:00 y 7:30 a.m. La mayoría de los hogares de las trabajadoras se encuentran ubicados en Aragón, Cerro del Judío, Cd. Netzahualcoyotl, Chalco, etc. De tal forma que el tiempo que transcurre desde que salen de sus casas hasta llegar al trabajo varía, según la distancia, entre dos y tres horas. Salen de su casa sin desayunar, apurándose para llegar a checar la tarjeta.⁸ En invierno todo el recorrido de su casa al trabajo lo hacen de noche:

7 *Idem*

8 Para la descripción de la jornada de trabajo, me refreiré al caso de Rosi Brass, ya que ésta varía de empresa a empresa; para mayores referencias anexo al final el Contrato Colectivo que rige la relación laboral en esta fábrica (Anexo 3) Cabe aclarar que este es uno de los contratos colectivos, a favor del "19 de septiembre" que contemplan mayores beneficios para las trabajadoras.

ya de plano no nos damos cuenta de nada, nos subimos al camión y al metro con el único pendiente de llegar a tiempo al trabajo... llegamos a la fábrica todas acarrereadas, hay que llegar y checar la tarjeta...

Yo salgo de mi casa cuando todavía todo esta oscuro, apenas cuando vengo en el metro y voy llegando a la fábrica que veo salir el sol, cuando regreso muchas veces ya tampoco lo veo y para cuando llego a mi casa ya de plano es de noche.

Si la pesera no pasó, si el hijo se enfermó, si se les hace tarde independientemente del motivo y no llegan a tiempo o dentro de la tolerancia que da la empresa,⁹ se tendrán que regresar a su casa, y como amonestación el día siguiente tampoco podrán ir; ambos días sin goce de sueldo. Si el contratiempo es predecible pueden avisar a la empresa antes de las 10 a.m., en estos casos cuentan hasta con cuatro horas de tolerancia,¹⁰ de esta manera evitan la amonestación del día siguiente. En el caso de mujeres con hijos en guardería podrán contar con 30 minutos diarios para llevar a los hijos a ésta, previa autorización de la empresa.¹¹

Después de checar la tarjeta, las trabajadoras se dirigen a los diferentes departamentos o talleres, pues las fábricas separan el proceso productivo en diferentes fases, que a su vez agrupan un determinado número de operaciones.

9. El Contrato Colectivo de Rosi Brass. establece una tolerancia de 30 minutos semanales que el o la trabajadora podrá usar de acuerdo a las "circunstancias especiales que así lo requieran" (Capítulo V, cláusula vigésima).

10. Contrato Colectivo de Rosi Brass. Capítulo V, cláusula vigésimo primera.

11. Esto también es aplicable en el caso de que las trabajadoras dejen a sus hijos con algún familiar y requieran de este tiempo para poder llevarlo. (Capítulo V, cláusula vigésima, revisión enero 1990)

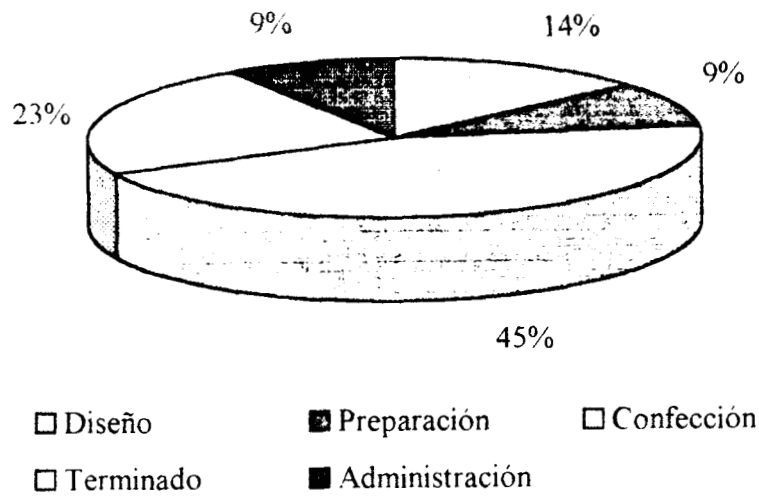
Cada uno de los talleres o departamentos abarca una parte del proceso productivo. En términos generales podemos hablar de cinco fases que son: diseño y corte, preparación, confección, terminado y comercialización. En las empresas grandes casi siempre se abarcan todas las fases que corresponden a los diferentes departamentos, incluyendo el de administración. En las pequeñas, sobre todo en los talleres de maquila, suele desarrollarse únicamente la fase de confección.

La primera fase, el diseño, comprende desde la selección de modelos hasta el corte, en la mayoría de las fábricas se realiza el corte, más no en todas el diseño. Aquí se concentran 41 operaciones que equivalen al 14% del total.

La preparación, es la segunda fase, consiste en organizar las telas por colores y tallas, reúne un total de 26 operaciones que implican el 9% del total. La confección o costura es la fase que lleva más operaciones, alrededor de 131, lo que representa el 45% de total de las operaciones realizadas. Es aquí, por lo tanto, donde se concentra el mayor número de trabajadoras y máquinas. El terminado o acabado de las prendas tiene por lo menos 8 operaciones distintas, que en total suman 69 operaciones que equivalen al 23%, dentro de estas, las más comunes son el deshebrado, el planchado, embolsado y control de calidad.

Por último, en la fase administrativa es donde se organiza todo el proceso de trabajo y la compra-venta de insumos y productos; sus operaciones suman 28, que representa el 9%, abarca, entre otras, almacenamiento, ventas y oficinas, dentro de esta última están: contabilidad, administración de personal y crédito.¹²

12. Taller de investigación obrera. *Ibid.* p.p. 48-49



El trabajo de la mujer va a estar ligado fundamentalmente al proceso de confección de las prendas de vestir, a tal grado que el departamento de confección va a estar integrado exclusivamente por mujeres o en casos de excepción por un alto porcentaje de trabajadoras.

Los hombres realizan el trabajo de carga, de choferes de almacenistas e integran el departamento de corte. Este se considera un terreno exclusivamente masculino; a la pregunta de „por qué?, tanto hombres como mujeres, contestan que esto se debe a que: "los rollos de telas son muy pesados y una mujer no los podría cargar", incluso un trabajador completó esta idea de la siguiente manera. "no es que una mujer no los pueda cargar, pero si consideramos que la mujer mexicana esta mal alimentada, comprendemos porque no los puede cargar".

Debido a la conformación de la industria de la confección, cuyo soporte recae fundamentalmente en la mano de obra, son los trabajadores de estos dos departamentos: el de corte y el de confección los que más van a resentir las continuas innovaciones en los modelos de los artículos, ya sea por la moda o las temporadas del año (primavera, verano, otoño e invierno).

Una vez que las (os) trabajadoras (es) están repartidas en sus departamentos y cada quien frente a las máquinas, las telas, los hilos, las agujas, las prendas semiterminadas, etc. Se concentran en su trabajo hasta las diez de la mañana, que cuentan con media hora para el desayuno:

... es que como salimos tan temprano a muchas no les da tiempo de comer nada en la mañana, antes no había este tiempo para el desayuno y muchas comían dentro de la fábrica y se manchaban las prendas, ahora muchas traen su desayuno, otras lo compran por dos mil pesos y todas comemos en el comedor de la fábrica, donde hay mesas y también varias parrillas eléctricas donde podemos calentar, si traemos la comida

La segunda parte de la jornada termina a la una de la tarde cuando cuentan con media hora de receso para comer, igual que en la mañana algunos llevan comida propia y la calientan en parrillas, otros llevan simplemente fruta, hay quienes compran la comida que cuesta tres mil pesos que se puede pagar semanalmente¹³ y otros más, salen afuera de la fábrica a tomar el sol un rato.

Después de la comida, de las 1:30 a las 4:30, las trabajadoras que están dentro del sistema a destajo, deben haber sacado a estas alturas la cuota mínima de producción para proseguir con el destajo que representa, a final de cuentas, la única posibilidad de compensar el salario.

La implementación del sistema de trabajo a destajo contempla una cuota mínima de trabajo necesario para que tenga efecto proceder con el pago del salario correspondiente al destajo, con dicha cuota de producción se obtiene un salario mínimo de garantía que es superior al salario mínimo profesional de costurera. El monto de la cuota mínima de producción depende, en

13. Estoy hablando de precios de 1990

el caso de la empresas que tienen Contrato Colectivo con el "19 de septiembre"¹⁴, de las negociaciones entre el sindicato y la empresa.¹⁵

Cuando una trabajadora dentro del sistema de destajo, no alcanza la producción mínima, se le da un aviso por escrito, en el cual se establecen quince días como máximo para que ella alcance el límite de producción. Sin embargo, en caso de que la trabajadora no pueda obtener la cuota mínima de producción, debido a que haya sido constantemente cambiada de operación, la empresa se compromete a darle por lo menos el salario mínimo profesional de costurera.¹⁶

Las propias trabajadoras analizan que, según el tipo de operación, una se puede tardar alrededor de tres a cuatro meses en poder controlar una nueva máquina, rebasar la cuota mínima de producción y obtener un destajo significativo; aunque "ya conociendo el funcionamiento de una máquina es fácil agarrarle el modo a la otra".

El Contrato Colectivo contempla, de igual manera, los contratiempos que pueden repercutir en el trabajo de las obreras, de tal forma que establece, que si él o la trabajadora no puede lograr el mínimo de productividad requerido, debido a causas imputables a la empresa: falta de materia prima, descompostura de la máquina, evidente mala calidad de la materia prima, ordenes incorrectas recibidas por parte del supervisor o jefa de taller, percibirán el equivalente al salario mínimo de garantía establecido. En caso de que sea producto de circunstancias ajenas a

14 . En caso contrario quedan establecidas entre el sindicato correspondiente y la empresa, o de forma unilateral por el patrón.

15 . El Contrato Colectivo de Rosi Brass establece que el precio por paquete, lo determina la Comisión Mixta de Precios y dependerá de: a) El grado de dificultad y laboriosidad de la operación en cuestión; b) las condiciones técnicas para su ejecución y c) La calidad de la materia prima y las necesidades de calidad establecidas para la operación. (Capítulo III, cláusula décima segunda, inciso 1 y 2)

16 . Contrato Colectivo de Rosi Brass, Capítulo III, cláusula segunda, inciso 3a

la empresa (falta de energía eléctrica u otras análogas (*sic*)), las trabajadoras recibirán, durante el tiempo en que dure el imprevisto, el equivalente al salario mínimo profesional vigente.¹⁷

La cantidad de destajo no sólo depende de la capacidad de trabajo por parte de la trabajadora o de las condiciones fortuitas que se puedan presentar, sino que también de la cantidad de trabajo que la empresa puede o esta dispuesta ofrecer. Así pues es de suma importancia para las trabajadoras que haya suficiente trabajo extra, de tal forma que puedan sacar un destajo que reditúe de forma significativa en su salario. Es una política común entre los empresarios de la costura, que en el momento de querer cerrar el taller, comiencen a sacar el trabajo afuera de la fábrica, ofreciéndolo a maquila. Esto repercute de manera inmediata sobre las trabajadoras, ya que no hay destajo, pero también a mediano plazo puede implicar el cierre de la fábrica, a través de declararla en quiebra.

El trabajo a destajo favorece a la empresa, que mediante este mecanismo obtiene mayor productividad ya que, por un lado somete a las trabajadoras a la competencia entre ellas, para ver quien puede sacar más trabajo; y por otro lado son las propias trabajadoras las que supuestamente determinan su salario en base a la producción lograda, mientras que para ellas es la única manera de poder compensar el salario.

Ahora bien, dentro de la fábrica hay dos tipos básicos de trabajo: el manual (deshilado, el empaque, terminado, etcétera) y el de costura. Cuando una mujer pretende entrar a trabajar a la industria de la confección y no sabe utilizar las maquinas de coser, se inicia en los departamentos donde se requiere trabajo manual. Si lo que se requieren son costureras ésta tiene que demostrar sus capacidades con la máquina, para ser contratada.

17 Contrato Colectivo. Capítulo III. cláusula décima segunda, inciso IV.

En las empresas cuyo Contrato Colectivo, corre a cuenta del "Sindicato 19 de septiembre", se procede de la siguiente manera: la empresa comunica al sindicato que se requieren cierto número de trabajadoras (es), especificando el tipo de puestos a cubrir, así como los salarios correspondientes; el sindicato, por su parte se compromete en un máximo de 72 horas, para llenar los puestos vacantes, en caso de que no lo logre, la empresa puede proceder a contratar por su cuenta, siempre y cuando, después de un máximo de 10 días de haber ingresado al trabajo, se hayan afiliado al sindicato.¹⁸

Muchas de las trabajadoras que entran en un principio como trabajadoras manuales, desean aprender a usar la máquina de coser, ya que los salarios son mejores en estos departamentos, generalmente son compañeras con experiencia en la costura que se prestan, después de la jornada laboral, a enseñarles a las nuevas las diferentes operaciones de tal forma que si se a quedado alguna máquina libre ellas puedan aspirar al puesto. En este caso la empresa somete a la trabajadora manual a una prueba aplicada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento¹⁹. En caso de que en 60 días no logre dominar la máquina, se le regresará al puesto que ocupaba anteriormente. Así pues, la posibilidad de operar una máquina y por lo tanto de obtener un mejor salario depende, fundamentalmente de la conjugación de tres variables: el tiempo que lleva la trabajadora, el que haya una máquina libre y el que sepa usarla.

Al respecto cuenta una trabajadora:

... yo entre a trabajar a Rossy Brass y ya llevaba dos años en el departamento empaque, ya sabía usar las maquinas y no me querían pasar una máquina porque no había libres, un día se desocupó una de las máquinas y se la iban a dar a una compañera que

18. Contrato Colectivo. Capítulo VIII. cláusula trigésima tercera, trigésima cuarta y trigésima quinta.

19. Contrato Colectivo. Capítulo IX. cláusula trigésima séptima.

tenía menos tiempo que yo trabajando, sino es porque el sindicato intervino, nunca me hubieran permitido trabajar en la máquina.

En caso de que no haya dentro de la empresa quien pueda ocupar el puesto vacante, este se somete a concurso entre aspirantes externas, en caso de que no acrediten el período de prueba establecido, se les suspenderá inmediatamente del trabajo, sin ninguna responsabilidad por parte de la empresa.²⁰

En cuanto al tipo de contratación, la empresa cuenta generalmente con trabajadores de planta y temporales. Los trabajadores pueden llegar a ser de planta, después de haber trabajado noventa días en la fábrica; sin embargo los patrones van a estar renuentes a otorgarla, así que expiden contratos por 28, días los cuales no son renovados al término de este plazo, no recontratando a la trabajadora bajo el argumento de que "ya no hay trabajo, regresen después". La trabajadora va y viene, esperando que la vuelvan a contratar, al menos por otros 28 días...

La jornada de trabajo es intensa, representa a la semana 48 horas, entre cuatro paredes, donde la ventilación es mínima, y la luz procede de un tubo de neón en el techo. A mediodía el calor se vuelve insoportable y el ruido de las maquinas persiste en sus cabezas aún después de abandonar el taller. Hay que permanecer sentadas frente a las máquinas de coser con el material a un lado; la presión del trabajo no disminuye, hay que apurarse a sacar la cuota mínima requerida para mantenerse en el puesto o en el mejor de los casos, obtener un poco más salario, todo minuto cuenta; en el transcurso de las 9 horas y media dejan de ser seres humanos, son solamente una extensión de la maquina, donde la trabajadora pierde contacto con su propio cuerpo, para recuperarlo después adolorido por las posiciones que el trabajo implica. "El trabajador suele perder contacto, con su propia sensualidad, alejándose de el la necesidad del placer

20 . Contrato Colectivo. Capítulo IX. cláusula trigésima octava.

sensorial y sexual, su cuerpo se hace acético (...) convirtiéndose en una máquina, en un simple instrumento de trabajo, al que de vez en cuando conviene engrasar y hacer reposar..."²¹

Me acuesto como a las 11 y media de la noche. No, si es una vida que no imaginan, es bien pesado para mi; bueno yo lo siento pesado porque la máquina es bien cansada, es cansadísima, a veces termino con ardores en la espalda, termino con ardores que no se aguantan, es muy cansada la costura...

Es frente a esto cuando las trabajadoras, agotadas, comienzan a desarrollar lo que podríamos llamar una resistencia espontánea al trabajo que se manifiesta tanto en los cotidianos permisos para ir al baño, cuando están muy cansadas, "para refrescarse un poco", romper la aguja para descansar mientras la cambian o hasta llegar a lastimarse un dedo con la aguja de la máquina, para obtener una incapacidad y descansar algunos días. Es esta una lucha individual, pero entendida por todas, es su forma de protestar frente a este trabajo monótono, aburrido, extenuante...

Y así transcurren los días, la semana, hasta llegar al anhelado viernes, día de paga. Este día las trabajadoras suspenden un poco antes su trabajo; las costureras dejan de trabajar a las 4:00 p.m. y las manuales a las 4:05 p.m. con el fin de limpiar las máquinas y el lugar de trabajo y dejarlo listo para reiniciar actividades el lunes. Es viernes y quizás algunas vayan a una fiesta, quizás al cine, a pasear, a hacer el mandado...

Durante el fin de semana, las trabajadoras solteras, después de haber lavado su ropa y arreglado su casa, tendrán algún tiempo de descanso, para ver la televisión o ir a pasear a algún parque público con alguna amiga o con el novio.

21 González Duro. Enrique. p. 35

Las que son casadas o tienen hijos, pasaran estos dos días, haciendo todo el trabajo doméstico pendiente:

...pues el fin de semana, hago el quehacer de mi casa, voy al mercado pues necesito dejar el mandado hecho, reviso la ropa de mis hijos... preparo todo para la semana, reviso las libretas de la escuela, solo así...

Como tengo 24 años, algunos conocidos, pues me invitan a salir a divertirme, pero para mi la diversión ya acabo, con los hijos ya no existe tiempo. Ahora el tiempo que me queda libre se lo doy a ellos, ahora ¡me adapto o me adapto!²²

En este sentido, cabría mencionar que una investigación realizada por doctores del Departamento de Medicina Social de la Universidad Autónoma Metropolitana, plantel Xochimilco; dio cuenta de que las trabajadoras reportaban mayor cansancio y desgaste físico los lunes que los viernes, concluyendo que esto podría deberse, quizás al trabajo doméstico que realizaban los fines de semana.²³

22 . Testimonio de una madre soltera.

23 . La investigación no se ha publicado

III. Tendencias de la industria del vestido

La industria del vestido es una de las ramas productivas que actualmente esta inmersa dentro del proceso de innovación y revolución tecnológica, que constituyen los componentes medulares del proceso de reconversión económica del país. Parece ser que ahora sí, comienzan a presentarse, en la costura, cambios tecnológicos importantes, que repercuten de manera significativa en la estructura industrial y en la composición de la fuerza de trabajo afectando, en primera instancia, a los trabajadores pues la base de estos procesos es el desplazamiento de mano de obra, y en segunda a los pequeños y medianos empresarios que, por falta de recursos, no puedan implementar dichas innovaciones quedando fuera de toda competencia.

La microelectrónica, la robótica, la utilización de rayo láser en el corte, etcétera, son elementos de la revolución tecnológica que actualmente están generando cambios en la estructura productiva de esta rama. En Estados Unidos, Japón y Europa son realidades, hoy apenas tangibles, para algunos empresarios nacionales, son las grandes empresas de vanguardia en México las que han podido adoptar estas innovaciones

Por otro lado, la tradicional división internacional del trabajo, en la que países como México se habían limitado a ser exportadores de materia prima y países altamente industrializados asumían el papel de productores, está sufriendo cambios importantes. Japón entra al escenario, disputándole el liderazgo a Estados Unidos; en esta lucha por la hegemonía, ambos países se han abocado a expandir sus avances tecnológicos a sus áreas de influencia. En este proceso, la maquila internacional está jugando un papel fundamental en ramas que tradicionalmente se han

caracterizado por el uso intensivo de mano de obra, entre las que se encuentran la textil, el vestido y el calzado.²⁴

Esta reconversión tecnológica, es "un proceso mundial originado por la necesidad de las grandes potencias para mantener su hegemonía, cuyo movimiento se extiende a países del tercer mundo, en particular a aquellos de desarrollo industrial intermedio como México."²⁵

Frente a esta situación, Alfredo Del Mazo -Secretario de Energía Minas e Industria Paraestatal (SEMIP)- el 12 de noviembre de 1986, señaló cuatro de las vertientes de la estrategia de desarrollo industrial: reconvertir las ramas tradicionales, articular cadenas productivas, fomentar el crecimiento estable en las ramas modernas y crear industrias de alta tecnología.²⁶

Teresa Espinosa, analiza el diferente impacto que pueden causar las innovaciones tecnológicas en las empresas, distinguiendo, según su tamaño, tres niveles:²⁷

1] Las empresas que ya cuentan con innovaciones tecnológicas como son: el diseño y corte computarizado, el corte con rayos láser, la introducción de maquinaria que realiza varias operaciones en el cosido y en el armado. Estas son empresas grandes, cuya producción está orientada a la exportación y han logrado elevar el nivel de productividad, partir del desplazamiento de mano de obra y la capacitación de la restante.

24 . Espinosa Carvalle. p. 14

25 . *Ibid.* p. 16

26 . Excelsior, 12 de noviembre de 1986. D.F.

27 . La autora considera empresas grandes a aquellas que tienen más de 100 trabajadores, medianas a las que tienen entre 20 y 100, y micros a aquellas que tienen entre 5 y 20.

2] Las empresas medias, con menor capacidad de inversión, han introducido algunas innovaciones tecnológicas como el diseño computarizado; o la adquisición de maquinaria que realiza 2 o 3 operaciones. Pretenden incrementar la producción y disminuir costos a partir de desplazar mano de obra

3] Las empresas pequeñas que no tienen capacidad financiera para incorporar innovaciones tecnológicas a corto plazo. Estas empresas poseen una estructura productiva flexible que les permite manejar turnos y horarios de trabajo según las necesidades del mercado; su producción es diversificada, lo que les permite hacer varios ajustes de producción al mismo tiempo. Su mercado más importante es el nacional, pero han desarrollado mecanismos que les permiten introducir su mercancía en algunas poblaciones norteamericanas. La flexibilidad en la estructura de estas industrias esta basada en la inestabilidad de los trabajadores y en el incumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.

José Antonio Alonso plantea que la única salida para los pequeños y medianos empresarios es incrementar el trabajo de maquila doméstica, a partir del cual se reducen o eliminan costos de producción como la electricidad, el espacio, la maquinaria, los hilos, etcétera.²⁸

Actualmente cada día se cierran más y más talleres, se quedan sin trabajo más costureras. El sindicato cada día pierde más secciones; las trabajadoras se dan cuenta de que hay que incrementar la productividad y mientras que en un principio, el sindicato pudo negociar cuotas de trabajo más favorables; hoy esto ya no es factible, el presionar a la empresa en este sentido o en relación a un incremento salarial, implica en la mayoría de los casos, tensionar a los empresarios los cuales suelen plantear como única salida el cierre de la misma.

28 . Alonso, José Antonio. p. 8

CAPITULO 4

El mundo de la fábrica

1. Trabajo y género

Como se vio en capítulos anteriores el 80% del personal ocupado en la costura son mujeres, hecho que distingue a esta rama industrial de las otras, en las que predomina el trabajo masculino. Este alto porcentaje de mano de obra femenina, le ha imprimido un sello particular a la industria de la confección, ya que la incorporación de las mujeres, implica, por las características mencionadas en los capítulos anteriores, una relación laboral obrera-patronal con características específicas.

Toda relación laboral se caracteriza por la subordinación del trabajador frente a los representantes de la empresa, llámense: patronos, ingenieros, jefes de piso o supervisores(as).

Ahora bien, la forma en que se establece esta relación de subordinación adquiere, en el caso de la rama de la costura, características propias, ya que además de la relación laboral se establecen relaciones determinadas sexualmente puesto que estamos hablando de un universo fundamentalmente femenino que se enfrenta al trabajo y a los patrones no sólo como trabajadoras, sino que también como mujeres, de esta manera "...la opresión de la mujer se debe a su explotación como trabajadora asalariada y también procede de aquellas relaciones que determinan su existencia dentro de la jerarquía sexual patriarcal..."¹

El mundo de la fábrica es la imagen virtual, en pequeña escala del mundo exterior, donde los roles según clase, sexo y estatus se reproducen y fomentan; donde las relaciones entre cada uno de los sujetos que se mueven a su interior no difieren substancialmente de lo que ocurre en la calle.

Dentro de la fábrica las relaciones van a estar mediadas, en el mejor de los casos, por un contrato laboral, a partir del cual se establecen jurídicamente los derechos y obligaciones tanto de las trabajadoras(res) como de la empresa. En términos formales (legales) la mano de obra femenina tiene los mismos derechos y obligaciones que la masculina, con la salvedad de aquellos aspectos que tienen que ver directamente con la maternidad². Sin embargo, como "ninguno de los procesos en los que esta involucrada la mujer puede comprenderse separado de las relaciones de la sociedad que ella personifica y que se refleja en la ideología de la sociedad"³, a pesar de existir jurídica y formalmente igualdad de derechos y oportunidades para ambos sexos, en el caso de las mujeres no puede abstraerse de su desempeño laboral obreras la ideología patriarcal y sexista imperante en el resto de la sociedad, determinando

1 Emsenstein. Zillah. p. 34

2. En 1975, se reforma la Ley del Trabajo, donde se establece la misma jornada laboral para ambos sexos, en esta modificación sólo prevalecieron aquellos aspectos que tienen que ver con la maternidad: los tres meses correspondientes al parto, prohibición del examen de no gravidéz, etcétera.

3. Sanchez Bringas. p. 69

sobre toda las cosas, el tipo de relaciones que se van a establecer al interior de las fábricas. Este sustento ideológico le "permite" al patrón, quebrantar con mayor facilidad los derechos y los reclamos de las trabajadoras.

2. Los patrones

En la industria de la costura las empresas grandes presentan un proceso de trabajo que responde a un nivel organizativo tecnificado y planificado, en cambio las medianas y chicas están expuestas a una mayor improvisación, precariedad y desorden. Así mismo, las relaciones que se establecen al interior de los centros de trabajo difieren según el tamaño de la misma. Mientras en las grandes, como es el caso de Carnival o Rosi Brass, la relación de las obreras con la empresa se realiza a través de los supervisores, ingenieros y jefes de piso; en las pequeñas como Modareli o Berson, la relación se establece más directamente con los patrones. Es en estas últimas, donde el trabajo suele ser más artesanal y se realiza en condiciones de precariedad, que suelen encontrarse entre los patrones o representantes de la empresa rasgos paternalistas en su relación con las obreras.

Los patrones, los ingenieros, supervisores y gerentes -como un padre-, castigan o premian, reprimen o alientan, regalan o escatiman. No sólo material, sino afectivamente a las trabajadoras dependiendo, muchas veces, del estado de ánimo otras, de las necesidades de producción.

...un día yo llegue tarde al trabajo, mi hijo estaba enfermo y pues... tuve que buscar a alguna vecina para que me lo cuidara y pues se me hizo tarde, yo entraba a las 7:30 de la mañana y llegué como hasta las 8:30 y mi tolerancia ya había pasado. El patrón me preguntó que qué me había pasado, yo le expliqué y hasta eso se portó bien porque me dijo que entrara a trabajar pero que no se repitiera...

...cuando trabajaba en Zig-Zag, el jefe de personal nos trataba muy mal, cuando se enojaba con nosotras no agarraba de la mano y nos sacaba del taller, nos hacía sentir peor que mierda, nos insultaba y nos decía que no servíamos para nada, sólo a las mujeres pues a los hombre los trataba "normal", un día yo me le "puse" y como cuatro meses me estuvo chingando, no me daba trabajo y me quitó permisos, yo sólo le dije que aunque el quisiera yo no me iba a ir...

... una vez yo estaba trabajando, pero en ese entonces yo tenía muchos problemas -¿cómo le diré?- estaba muy nerviosa y así que ya no aguanté y empecé a llorar, para esto el supervisor se me acercó y me dijo ¿por qué llora madrecita, que le pasa? yo no le dije nada, sólo me le quedé viendo, me dijo que dejara un rato la máquina, que fuera al baño a lavarme la cara.

...me acuerdo cuando una compañera se le cayó un molde y se le rompió, llegó el supervisor y le grito bien feo, hasta yo me sentí mal, le dijo que era una estúpida, a la muchacha se le saltaron las lágrimas.

Los supervisores establecían relaciones de padre-hija con nosotras. Nos hacían sentir como niños chiquitos a los que se debía castigar cuando nos portábamos mal. Trataban de disimular la explotación e incrementar la producción, y sus ganancias también.⁴

El tipo de trato va a depender, entre otras cosas, del estado de ánimo y las necesidades concretas del patrón en ese momento. Cuando "está de buenas", probablemente tendrá alguna consideración con la trabajadora que infringe alguna norma; si necesita sacar un pedido urgente, seguramente dejará entrar a las obreras que llegaron tarde; si permitía a las trabajadoras cambiar el resorte de su brasier y hoy se da cuenta que la suma de resortes utilizados por las trabajadoras "perjudican" su ganancia, ya no dejará hacerlo⁵, etcétera:

En los ejemplos anteriores, vemos esta ambivalencia de actitud y comportamiento por parte del patrón o sus representantes; la cual, en realidad, es aparente ya que, es producto de una misma concepción ideológica: el paternalismo, que subyace a las relaciones y que da luz verde para actuar en estos dos sentidos que al final de cuentas es uno mismo: tratar a la mujer como un ser débil, como una niña que amerita, ya sea el regaño cuando se portó mal o no cumplió, ya sea la consideración y protección como respuesta a su "debilidad natural" y a su condición de mujer, actitud que esta presente incluso en el lenguaje que utiliza la patronal para dirigirse a las trabajadoras: "mi hijita", "madrecita", etcétera.

Un elemento importante de la relación entre el patrón y las trabajadoras es el "intercambio desigual" que establece el primero con respecto a las segundas; en este intercambio el patrón otorga "favores" que las trabajadoras no están en capacidad de reciprocitar en el mismo sentido, así pues, la forma que les resta a ellas para responder es a través de la lealtad e

4. Así nos explotan. estas son nuestras demandas. p. 8

5. Este fenómeno. en concreto. se presentó en Rosi Brass.

incondicionalidad que se traduce, a final de cuentas, en una mayor necesidad por parte de ellas, de mejorar su nivel productivo y corresponder de esta manera el favor recibido. En este mismo sentido el patrón, muchas veces, establece una relación particular con cada una de las trabajadoras haciéndolas "sentirse bien", rompiendo al mismo tiempo, la relación que ellas pudieran establecer entre sí.⁶

No resulta extraño escuchar que el patrón prestó el coche o hasta dinero para el bautizo de un hijo o la boda de tal o cual obrera. Aunque estos favores se otorguen de manera generalizada, las trabajadoras lo viven como personal. Este tipo de actitudes propician, por un lado, que las trabajadoras compitan entre sí por establecer una relación personal con patrón, por otro lado refuerzan la posición de autoridad y poder de éste frente a las trabajadoras.

Algunas trabajadoras luchan día con día por ser la elegida del patrón, ingeniero o supervisor. Esperan que siendo la "consentida" tendrán más consideraciones por parte de ellos, de igual manera, creen de forma ilusoria que éste puede ser un medio para asegurar su lugar dentro de la empresa. Esta situación es a su vez fomentada por la patronal, creando a su interior un ambiente de competitividad y divisionismo entre las obreras; la lucha por ser la favorita del patrón se traduce en una mayor productividad y el divisionismo fomenta la no organización entre las costureras en un frente común.⁷

En mi anterior trabajo yo era la consentida del patrón, pues decía que yo era la mejor trabajadora, me daba siempre trabajo extra, el más delicado, el que requería que saliera bien, mejor, este trabajo me lo pagaban extra así es que yo estaba muy bien

6. Esta situación, no recuerda a la que tienen los caciques, con los campesinos.

7. Marcela Lagarde propone, por un lado, que las mujeres obtienen el reconocimiento social a través de los hombres: padres, cónyuges e hijos y posteriormente en base a Nancy Friday (Mi madre, yo misma) desarrolla la teoría de que la competencia entre mujeres se inicia en la relación madre/hija que compiten por "un sólo hombre" donde la conyugalidad de una interfiere en la fiscalidad de la otra (p. 410).

económicamente. El siempre me llamaba aparte, para darme las piezas que el necesitaba que salieran mejor y me decía que no le dijera a nadie y ya parece, yo de tonta les iba a decir...

Así, para este grupo de mujeres, uno de los objetivos dentro del trabajo es tratar de quedar bien con el patrón: "... el patrón me consentía mucho, me daba el trabajo más fino y mejor pagado, diciéndome que no le dijera a las demás..." Sin embargo, rara vez se establece entre ellos una verdadera relación de amistad.

3. Las supervisoras

Una figura que merece especial atención es la supervisora. Esta representa los intereses del patrón y es la encargada de instrumentar sus lineamientos entre las obreras. En la industria de la costura, las áreas de corte y almacén, en donde prevalece la fuerza de trabajo masculina, generalmente tienen al frente supervisores varones, en cambio en las que existe mayoritariamente mano de obra femenina, como las de la costura, deshebrado y planchado, casi siempre son mujeres las supervisoras.

Este fenómeno se debe, en el caso de los departamentos conformados básicamente por trabajadores, a que los patrones piensan que es muy difícil que una mujer imponga su autoridad ante los hombres. En el caso de los que están constituidos fundamentalmente por mujeres, esta

situación tiene que ver, más bien, con las condiciones en las que se realiza la elección de la supervisora, la cual se selecciona entre las propias obreras que integran el departamento.

La designación de las supervisoras presenta elementos de competencia y adversidad entre las trabajadoras, cada vez que los patrones, necesitan una, eligen a aquella trabajadora que haya mostrado, no sólo capacidad de trabajo y cualidades de liderazgo, sino que además buscan su incondicionalidad y lealtad.

El salario de las supervisoras es más alto que el de la costurera, su estatus y funciones le otorgan mayor poder. La supervisora es la que reporta el trabajo extra; la que autoriza ciertos permisos, como ir al baño o llegar un poco tarde por causa justificada, etcétera; la que revisa el trabajo, la que promueve, recomienda, premia o castiga y es, de manera sustancial, la intermediaria entre las trabajadoras y el patrón. Es ella quien puede promover, en un momento dado, la colocación de la trabajadora en una área dentro de la fábrica que sea económicamente más provechosa. Esto es, si alguna máquina queda libre y existen dos mujeres con las mismas posibilidades de trabajarla, es la supervisora quien puede influir para determinar quien va a ocupar el nuevo puesto vacante, considerando que hay máquinas cuya operación resulta más rentable para las obreras.

En el mismo sentido es la supervisora quien puede entorpecer el desempeño de alguna obrera, no sólo no dándole suficiente trabajo a destajo, sino también cambiándola continuamente de máquina, de tal forma que la obrera no se adapte a las nuevas operaciones y no pueda alcanzar la cuota del salario a destajo.⁸

8. Esto está contemplado en algunos contratos colectivos, por ejemplo, en Rosi Brass, el contrato establece: "Cuando una trabajadora que este en el programa a destajo no iguale la producción mínima, se dará aviso por escrito que tiene 15 días como tolerancia mínima, para alcanzar dicho límite, siempre y cuando no sea cambiada de operación, pagándole en tal caso, por los menos el Salario Mínimo Vigente de Costurera, una vez alcanzada la cuota a destajo pasara automáticamente al pago bajo dicho sistema. (Capítulo III, cláusula décima segunda, inciso 3a).

Es importante señalar que independientemente de que el supervisor(a) representa una figura de autoridad, una extensión del patrón, la relación de las trabajadoras con un supervisor o una supervisora, va a ser diferente dependiendo del sexo del individuo en cuestión.

Según algunas costureras, la relación que se establece con una supervisora va a ser por lo general más fácil y llevadera que la que se establece con un supervisor hombre. Comentan algunas compañeras que rara vez han tenido un supervisor hombre y que en estos casos, la experiencia no ha sido del todo grata:

...si tienes problemas con una mujer discutes así no más y aunque te grites, al día siguiente todo es normal, en cambio con un hombre no te deja en paz, te revisa tu trabajo a todas horas (hace un gesto como si el supervisor se asomara por sobre el hombro) y te pone nerviosa...

.. luego también, hay supervisores que luego, luego para cualquier cosa te quieren abrazar, y si te pones seria, luego te tratan mal y ni te voltean a ver, aunque también hay compañeras, no muchas, a las que les gusta que las estén abrazando...

Parece ser que la relación con un supervisor es más insidiosa y está, en muchos casos, enmarcada en juegos de carácter sexual; mientras que la relación que se establece con las supervisoras es más horizontal, más directa o por lo menos no hay un juego de hostigamiento sexual de por medio.

Para algunas trabajadoras la relación con los supervisores les puede resultar fácil, siempre y cuando reproduzcan los roles sexuales socialmente establecidos "...también hay algunas

compañeras, no muchas, a las que les gusta que las estén abrazando..." permitiendo el juego donde las dos partes entran con sus estereotipos socio/sexuales perfectamente bien establecidos, asumiendo los papeles de mujer y hombre.

En ocasiones la relación con las supervisoras es tirante, ya que por un lado, representa los intereses de la empresa, enfrentándose a los de las trabajadoras; pero además, fue la elegida por el patrón para ocupar un mejor puesto escalafonario por lo que a las obreras les representa una competencia directa como trabajadoras, con más privilegios económicos y como mujer que cuenta con la venia del patrón. Muchas veces la supervisora recalca y utiliza su lugar de poder frente a las trabajadoras.

De esta manera, la relación que establecen las costureras con la supervisora varía de taller en taller y de momento a momento, según la propia personalidad de la supervisora y la política general y coyuntural de la empresa. En los diferentes talleres, fábricas y departamentos, se escuchan comentarios totalmente opuestos, desde considerar a la supervisora como "una perra" hasta afirmar que "es buena onda, te tiene paciencia". En esta relación también va a influir el grado de politización de las trabajadoras. Las que tienen mayor presencia y participación política, tienen más elementos para manejar la relación en términos de mayor igualdad siendo la relación que establecen con la supervisora, distante y cortés.

Así pues, el ser la elegida del patrón o en su defecto del o la supervisora, sin importar si es por motivos de trabajo o personales puede llegar a representar, para muchas trabajadoras motivo de orgullo. Un ejemplo que ilustra esto, son los discursos en 1985 de Evangelina Corona⁹ quien llegó a hacer público, como elemento valorativo, que ella era la empleada modelo a partir de la cual el patrón tomaba los tiempos para establecer los destajos.

⁹ Secretaria General del sindicato de 1985-1992

4. Trabajo y sexualidad

Además de la actitud paternalista/patriarcal del patrón, es necesario subrayar que, las trabajadoras manifestaban que no eran pocos los casos de hostigamiento sexual, por parte de los trabajadores de confianza (supervisores, jefes de piso e ingenieros) hacia ellas y menor frecuencia, pero no por ello extraños, los casos en el que el patrón seduce, utilizando su poder, a alguna de sus trabajadoras, convirtiéndola en su amante en turno. En el extremo se mencionaban a la violación, la cual esta presente en la costura, al parecer, con muy bajos índices

A pesar de que a algunas trabajadoras no les molestaría "gustarle" a alguien de la patronal (patrón, jefe de piso, ingenieros, supervisores, etcétera), esto en términos generales, no es muy bien visto por las trabajadoras, y reaccionan ante ello, ya sea haciendo bromas al respecto: "mira que bien arreglada vienes"; ya sea sancionando moralmente la actitud: "es una resbalosa". Sin embargo, parece haber una diferencia sustancial entre gustarles y llegar a tener relaciones sexuales con alguno de ellos; mientras que el gustarle les da una satisfacción tanto personal como social que les alimenta el ego y les permite reconocerse así mismas y ante las demás como "bonita" o "atractiva" lo que ha sido un valor aprendido desde niñas y representa para ellas que no sólo se les está reconociendo por su capacidad productiva, sino que además se les reconoce como mujer, por su capacidad erótica.

Frente a este tipo de comportamientos, las actitudes de los y las trabajadoras varían, al menos en el discurso; hay quienes consideran que la necesidad económica por parte de sus compañeras es tan grande que deben recurrir a este tipo de relaciones; pero también hay otras

que no lo pueden justificar de ninguna manera; hasta aquellas que ven a estas compañeras con cierta lastima:

"...ya parece que algún patrón va a querer tener una relación, así bien, con alguna de nosotras, sólo las tienen de amantes, pues siguen teniendo a sus esposas e hijos..."

En la fábrica que yo trabajaba, había una compañera que tenía tres hijas con el ingeniero; no le daba nada, sólo un día compró un departamento y se lo prestaba. Una vez se empezó a organizar la fábrica y esta compañera empezó a participar con nosotras; el ingeniero le dijo que le iba a tener que quitar el departamento pues se estaba poniendo en contra de él, la compañera dejó de participar..."

Cada una de estas situaciones están determinadas por los estereotipos y valores de la sociedad más amplia; la mujer debe ser bonita, debe gustarle al sexo opuesto, más no por eso puede llegar a tener relaciones sexuales; de tal forma que luchar por gustarle o ser la consentida del jefe, puede llegar a ser, entre algunas de ellas, una aspiración cotidiana y "natural"; otras lo ven como necesario para sobrevivir en el ambiente productivo ya que, en caso contrario, pueden llegar a sufrir diversos tipos de sanciones que incluyen la posibilidad del despido:

Una trabajadora cuenta:

Yo trabajé de costurera en una fábrica de trajes de baño, me gustaba, no me sentía presionada. Después de siete meses de estar trabajando, el supervisor me llamó y me dijo que me pusiera un traje de baño; yo le pregunté por qué y me contestó "porque los hombres quieren ver..." esto me enojó, yo había sido

contratada como costurera, ¿por qué tenía que hacerle de modelo?, ¿sólo para que vieran mi cuerpo?

Querían ver el traje de baño pero en mi cuerpo... pues no; se supone que deben contratar a otras personas como modelos. Les dije que no, que yo era costurera y no modelo, me di la vuelta y regrese a mi máquina. Pero a partir de esto empece a sentir más trabajo, me quitaron mi tolerancia y fui forzada a trabajar mas duro.

Hay ocasiones en que el comportamiento anterior no es tan evidente, por ejemplo, platican las trabajadoras en un tono de seriedad y risa nerviosa:

... hace un año¹⁰ durante la fiesta de fin de año¹¹, estaba el patrón con toda su familia, también estaban sus hijos, quienes le dieron doscientos mil pesos a quien llevase la falda más corta, fueron tres las que los ganaron. Mi hermana estaba ahí y dijo que de haber sabido se hubiera puesto una chiquitita o hubiera llegado en calzones -se ríe-, pero no dijeron hasta que ya estaban todos en la fiesta...

Aquí el marco de la fiesta, con el consecuente relajamiento de las partes, permitió hacerlo sin que las trabajadoras lo sintieran como un hostigamiento

Hay costureras que llegan a sentir atracción por el patrón, supervisor o jefe de personal y como el acto sexual "...por sí mismo surge como una actividad biológica y física pero de hecho es un acto social cargado de las más variadas actitudes y valores a los que una cultura esta

10. Diciembre de 1988

11. Es común entre los empresarios de la costura, que organicen una fiesta de fin de año para las trabajadoras, el costo lo absorbe el patrón. "... paga todo, la comida, la bebida y hasta a veces hay rifas".

suscrita. Los encuentros sexuales tienen significado político para incluir relaciones de poder pues involucran relaciones estructuradas (...) por medio de las cuales un grupo de personas está controlado por otro"¹², en estos casos, este comportamiento o sentimiento atenta contra las normas sociales establecidas, por lo tanto se debe reprimir ya que se transgrede con ello la condición de mujer (receptora) y su condición de obrera (subordinada). La sexualidad se vive "... como algo que está en función del hombre, como actos sexuales determinados (de la monogamia, de la maternidad, y el matrimonio) cuya finalidad es únicamente la procreación"¹³ "fuera de estas circunstancias cualquier actividad sexual es considerada como ilícita, pecaminosa (...) no sólo por la sociedad, sino también por el propio individuo, que en menor o mayor grado ha internalizado desde su infancia la normativa vigente"¹⁴, de tal forma que no le queda más que vivirlo con vergüenza, con culpa, con represión, como algo que no está bien.¹⁵ Por ejemplo, cuenta una costurera, mientras se ponía roja y se reía de nervios:

Cuando yo era jovencita, y no estaba tan gorda, ni tan fea, ¡como me gustaba el patrón! yo me le quedaba viendo y viendo, todo el tiempo... yo ni podía trabajar. Pobre, yo creo que se dio cuenta ¿y tú qué crees que hizo? empezó a traer mujeres y las metía a su oficina para que yo las viera...

Este tipo de reacciones están inmersas en la relación clasista, sexista y vertical de los representantes de la empresa hacia las trabajadoras, puesto que la mujer es concebida por ellos y por sí misma, como un ser pasivo y receptivo que no puede o no debe tomar la iniciativa en el acercamiento sexual ya que "... las relaciones sexuales se establecen como el dominio de uno

12 . Millet, Kate. p. 15

13 . Iglesias, Norma. p. 121

14 . González Duro. p. 34

15 . "La sexualidad se debate en el submundo de lo reprimido, de lo inconsciente, de lo oculto, de lo culposo, de lo patológico..." González Duro, Enrique. La dialéctica del placer, en "Viejo Topo" #41

sobre otro u otros, en el marco de las relaciones de desigualdad que obligan a uno a ser represor y al otro reprimido u oprimido..."¹⁶

5. Trabajo, género y clase

Todas estas circunstancias se conjugan para hacer que el trabajo se desenvuelva en un ambiente de continua tensión, donde no sólo deben ser excelentes trabajadoras para conservar su trabajo, sino que también, se hace necesario aprender a lidiar con los patrones, jefes, ingenieros, supervisores etcétera. En algunos casos, incluso llega a ser importante presentarse frente a ellos como mujer, con todas las características esperadas: belleza, docilidad, bondad, exactitud, paciencia, etcétera. La relación entre trabajadoras y patrones, se va a establecer no solamente como patrón-trabajador, sino que como patrón/hombre-trabajador/mujer, donde es imposible abstraer, de golpe, los valores y códigos aprendidos, entendidos y ahora aplicados por ambas partes. De esta manera se ejerce sobre las trabajadoras dos tipos de subordinación, una en tanto aquel es el dueño de la empresa, por lo tanto el es el dador del trabajo y receptor de plustrabajo (explotación); y la otra en tanto que el patrón en la mayoría de los casos es hombre y las trabajadoras mujeres, reproduciéndose los esquemas ideológicos de subordinación sexual-patriarcal "donde la subordinación de la mujer está inserta en la estructura de relaciones de poder delimitadas por el sexo, en donde la mujer se ubica en una

16 . González Duro p 35

posición de desigualdad con respecto al hombre y la sociedad en su conjunto"¹⁷ (opresión). De esta manera se cruzan las dos categorías de sexo y clase, la mujer es explotada como trabajador, pero con la especificidad de su ser mujer.

Por lo tanto, la relación que se establece entre el patrón, jefes de piso, ingenieros y supervisores, y las trabajadoras va a estar marcada por una repetición de los esquemas hombre-mujer es sus mas variadas facetas: padre-hija, esposo-esposa imperantes en la sociedad, donde tanto la indulgencia como el "regañó", por parte del patrón; y la obediencia y docilidad por parte de las trabajadoras, son los elementos substanciales de dicha relación, aunque difieran un poco las formas, e incluso haya trabajadoras que no operen en este sentido. Esta actitud condescendiente y al mismo tiempo rígida, finalmente encubre, sublima y reafirma la jerarquía genérica y clasista del patrón frente a las trabajadoras.

Sin embargo, no hay que olvidar que una relación implica por lo menos dos sujetos dentro de la misma, y en este caso las mismas trabajadoras van a reproducir también esta relación.

Con respecto a la subordinación Dora Kanusi, plantea que "... la entrada de la mujer al mundo del trabajo hace para ellas transparentes las relaciones, no por ocultas, menos reales y objetivas. "¹⁸ sin embargo, el trabajo por si sólo es insuficiente, para esclarecerlas, ya que las mujeres viven el trabajo y las relaciones al interior de la fábrica como "naturales" y "normales". Se trabaja a cambio de un salario y aunque sientan la desigualdad, no logran conceptualizarla como explotación, el patrón, el jefe de personal, el ingeniero son hombres y se comportan como tales, aquí tampoco conceptualizan la relación como de opresión o de hostigamiento sexual

17. Sánchez Bringas. p. 69

18. Basaglia, Franca y Dora Kanusi. p. 81

Para lograr que la obrera cobre conciencia de su situación de opresión y explotación como plantea Kanusi, se requiere de un trabajo de formación que les permita a la obreras contar con otros marcos de referencia para poder enfrentar estas relaciones. Para muchas de ellas ha sido su incursión en la vida sindical y/o política las que en un momento dado les han permitido reflexionar al respecto, buscar relaciones alternativas con sus compañeras y patrones y demandar un cambio específico, tanto en las condiciones de trabajo, como en las relaciones al interior de la fábrica.

Sin embargo, la gran mayoría no cuenta con una formación alternativa y carece de condiciones que le permitan comportarse y relacionarse de manera diferente a los modelos aprendidos e interiorizados y ahora esperados de ellas. Así, para ellas, el patrón es esa figura masculina que representa autoridad, fuerza y poder económico. Ellas por su parte han aprendido, desde pequeñas, a responder con obediencia, temor, sumisión, docilidad, fragilidad, etcétera¹⁹. De esta manera, "...la subordinación se entiende como un proceso creado y recreado diariamente a través de la vida de las mujeres. Si bien las formas y contenidos de subordinación pueden variar de acuerdo con las experiencias individuales y el contexto social, se llega a un conocimiento de los sutiles mecanismos de poder que crean la subordinación como consenso a través del aprendizaje de la mujer-cuerpo."²⁰ y a partir de esto, cada una de las partes entra en la relación asumiéndola como "natural" debido a que estos valores y roles determinados socialmente a partir de la sexualidad, responden para ambas partes a un largo proceso social y personal; donde la concepción ideológica que asigna y determina a cada sexo las diferentes actitudes, valores y comportamientos impregnan inevitablemente el mundo

19 Este es un punto que podría resultar interesante para la psicología; estamos hablando de roles y actitudes aprendidos por ellas desde niñas: hasta que punto las experiencias primarias familiares son o no determinantes en su ulterior desempeño como trabajadoras. Como la relación con el padre se transfiere al patrón, al ser éste una figura que tiene poder no sólo como patrón, sino también como hombre. Hasta que punto es posible rebasar este tipo de comportamiento aprendido. Es decir, por qué algunas mujeres, en determinados momentos, adquieren fuerza y subvierten estos papeles interiorizados...

20. Sánchez Bringas p. 68

laboral. La fábrica solamente va a ser un espacio más, un micromundo, un espejo de la sociedad en su conjunto.

6. Entre ellas

Por último nos falta tocar el punto de la relación que establecen las trabajadoras entre sí.

En el transcurrir cotidiano de la fábrica, las relaciones entre las trabajadoras se presentan, generalmente, definidas por condiciones afectivas y de empatía, su posición ante la patronal y con respecto al trabajo está latente y define de alguna manera la interacción entre ellas, pero no de forma determinante como cuando hay algún conflicto de carácter económico o laboral.

La conformación de grupos o cuasi grupos (en el sentido procesualista del término) es la forma en que opera la integración de las trabajadoras al interior de las fábricas; de manera que su posición política o clasista, por sí sola, no es suficiente para operar en un determinado sentido, sino que es la pertenencia o no a un grupo lo que les permite apoyar, respaldar y legitimar las actuaciones políticas en un sentido u otro.

Así en las fábricas se pueden encontrar grupos que se integran por jóvenes o por mujeres mayores, por compañeras que viven por el mismo rumbo, vienen del mismo pueblo o se "caen bien".

El perfil de las trabajadoras de cada empresa es definido por el patrón o el representante patronal, quien al contratarlas, están dibujando inconsciente o conscientemente el rostro y la identidad colectiva de su fuerza de trabajo. Por ello se pueden encontrar empresas en las que la mayoría de las trabajadoras son jóvenes (Rosi Brass y Carnival, por ejemplo) y otras constituidas por mujeres mayores (Liza, Lievana, etcétera)

No sólo eso, hay fábricas, sobre todo las pequeñas, en las que la mayoría de las trabajadoras suelen ser nativas de un misma entidad federativa, por ejemplo, Oaxaca, Guerrero, estado de México, etcétera (Capullito y Confecciones Infantiles). Más aún los criterios de selección del patrón o del representante patronal llegan a ser tan finos y precisos, que se pueden encontrar fábricas con una mayoría de trabajadoras conflictivas entre sí o abiertas y afectivas, en el primer caso están Liza y Lievana y en el segundo Comercializadora, Rosi Brass y Carnival.

Esto se debe a que las trabajadoras, cuando hay vacante, recomiendan a otras mujeres, que vienen de su pueblo a buscar trabajo, a parientes o amigas; esta situación le conviene al patrón porque suelen ayudarse entre sí, capacitando a las nuevas. Por otro lado, en estas fábricas es el patrón el que realiza las entrevistas, la selección y contratación de las obreras, impregnándole, de esta manera, características personales al perfil de la fuerza de trabajo. Este fenómeno se ha mostrado de forma singular, en alguna fábrica donde se puede encontrar mayoría de mujeres adultas (Liza); o por el contrario de jóvenes (Rosi Brass); en otros casos, comentan las trabajadoras, se han conocido fábricas con mujeres conflictivas en las relaciones personales y muy poco solidarias entre sí (Lievana).

Sin embargo, aunque las trabajadoras de una fábrica, sean mayoritariamente del mismo pueblo, presenten cierta homogeneidad y coincidan cotidianamente en un mismo espacio, muy pocas veces tienen el mismo nivel de convivencia y casi nunca desarrollan espontáneamente un nivel organizativo de clase.

En la mayoría de las fábricas de costura hay por lo menos dos encuentros festivos al año de convivencia social: el 12 de diciembre, fecha en que se conmemora a la Virgen de Guadalupe y un día de la última quincena de diciembre, en el que se efectúa la fiesta de fin de año.

Otras fábricas celebran, además el 10 de mayo y en Rosi Brass, hasta el día del niño. En el caso de las fábricas afiliadas al sindicato "19 de septiembre", las trabajadoras se reúnen en el local sindical, para conmemorar a las costureras muertas durante los sismos de 1985.

La fiesta del 12 de diciembre, es organizada autogestivamente por las trabajadoras y se ha vuelto una costumbre, de ahí que los patrones tengan disposición de permitir que las trabajadoras, compensen las 3 horas últimas del día que destinarán para el festejo, pagándolas durante la semana con tiempo extra. En este evento las trabajadoras se cooperan y se organizan para comprar flores, arreglar el altar, contratar al sacerdote que oficiará la misa, para preparar y llevar la comida y en su caso la bebida.

La fiesta de fin de año, en cambio es cortesía de la patronal, aunque encargue la preparación del festejo a las líderes naturales o formales de la fábrica.

En Rosi Brass y Carnival, se celebran otras dos fiestas, organizadas por las propias trabajadoras: el día del niño y el día de las madres.

La primera, el día del niño, es organizada por las trabajadoras mayores, para festejar a las muchachas jóvenes que aún no tienen hijos, preparan la comida para todas, compraron pastel y "nos dan regalitos como si fuéramos niñas". En la segunda, el día de las madres, se invierten los papeles, en esta ocasión, las jóvenes son quienes se encargan de los preparativos.

Ambos convivios se realizan a la hora de la comida, dedicándoles una hora más del tiempo reglamentario, tiempo que deberán pagar con las medias horas de comida de los días anteriores al festejo.

7. Las líderes

En la organización de estos eventos festivos, juegan un papel importante las líderes naturales o formales, quienes con su capacidad de convocatoria y de organización hacen posible la realización de estos convivios, a la vez que adquieren mayor autoridad y popularidad entre las trabajadoras y la patronal.

En cuanto a las líderes, se puede decir que la mayoría surgen de manera espontánea debido a su carisma, a su inteligencia o su personalidad, por lo menos entre las costureras del sindicato "19 de septiembre" no hay ninguna líder que no reúna estas características; curiosamente, son

además las que tienen mayor capacidad productiva. Todas ellas, en cuanto son detectadas por el patrón, son susceptibles de ser cooptadas por la empresa.

En las fábricas donde no existe representación sindical, las líderes juegan papeles cohesionadores, suelen ser las que organizan las tandas, los paseos o excursiones, las rifas o las que dirigen pequeñas negociaciones, por ejemplo, solicitud de uniformes, autorización de tiempos destinados a los festejos, que compensarán con horas extras, etcétera; reivindicaciones que no suelen afectar substantivamente los intereses de la patronal.

Pero cuando la fábrica entra en conflicto y la líder juega un papel beligerante contra el patrón y a favor de los intereses de sus compañeras de clase, si el patrón no la puede comprar y cooptar, es una de las primeras despedidas.

Un ejemplo que resume muy bien los puntos recién tratados es el siguiente: en agosto de 1991 fue despedida una compañera de Rosi Brass que se había distinguido por su trayectoria democrática y de defensa de los intereses de sus compañeras, por lo que tenía un importante peso dentro del taller del cual ella era delegada, así como en otros talleres de la misma empresa. Podríamos decir que jugaba el papel de líder y además contaba con el respaldo de un grupo de compañeras al interior de la fábrica, así como del sindicato ya que pertenecía a una corriente al interior del mismo; contaba con ambos apoyos que le permitieron: a] no aceptar la liquidación y establecer una demanda por reinstalación y b] ser propuesta como candidata a Secretaria General del sindicato. La reacción de sus compañeras, atravesó varias fases, primero surgió la indignación ante su despido, posteriormente la confusión debida a una campaña de desprestigio en su contra difundida por el grupo que ella no representaba, durante todo este tiempo ella visitó la fábrica y platicó con sus compañeras. Muchas de sus compañeras le sugerían aceptar la liquidación argumentando diversos motivos: que ya no iba a lograr la reinstalación, que para que luchaba por ellas, que pretendía con seguir yendo a verlas,

etcétera. Esto era manifestación, por un lado del temor de correr la misma suerte de su compañera, y por otro de protegerla. En septiembre del mismo, año se realizó en el sindicato el Congreso Ordinario, que tenía por objetivo, entre otros, la elección de un nuevo Comité Ejecutivo. Esta compañera despedida fue electa como Secretaria General por sus propias compañeras, que en un momento dado la alentaban a desistir en su lucha.

El liderazgo natural es muy importante en la lucha de las trabajadoras, de manera que la presencia de una líder democrática puede cohesionar a las trabajadoras y garantizar la instrumentación de tácticas de lucha que requieren de una participación colectiva, mientras que su ausencia puede significar la desarticulación y/o la inmovilidad de las costureras.

En una fábrica pueden estar presentes varias compañeras con dotes de líderes, pero generalmente será una sola, la más aceptada o destacada, la que dirija y conduzca la lucha, concentrando el poder y centralizando el trabajo de liderazgo. Son raros los casos en que los liderazgos se comparten.

En las fábricas grandes se presentan liderazgos por departamento o taller y en lugar de desarrollar una actitud de competencia se dan relaciones de colaboración entre ellas y de respeto de sus territorios. Finalmente, habría que señalar que es sorprendente la lealtad de las trabajadoras a su dirigente.

8. Las alianzas y rivalidades

En cuanto a la relación entre las costureras, frente a su posición de clase se puede decir que las principales fuentes de competencia y adversidad son:

1] Por alcanzar mayor productividad y obtener mejores ingresos (en los casos en donde se trabaja a destajo), o simplemente por conservar el empleo, o ganarse el reconocimiento de la patronal.

2] Por lograr la simpatía o la preferencia de la supervisora, representante patronal, o el dueño de la empresa.

3] Por ser electa como supervisora.

Estos elementos que generan rivalidad entre las trabajadoras, suelen ser promovidos o potenciados por la patronal. Por ejemplo, en una ocasión, llegó una nueva trabajadora a Rosi Brass, que manejaba muy bien la máquina y comenzó a romper los estándares de producción; las compañeras, que veían en peligro su trabajo y ganancia, reaccionaron frente a ella escondiéndole el trabajo, de tal forma que no pudiera romper los estándares; para solucionar el problema fue necesario que la delegada sindical hablará con ella y le explicará que las compañeras tenía temor de no lograr el nuevo récord que ella pretendía imponer; finalmente establecieron la forma en que ella podía seguir sacando la misma ganancia sin romper el estándar.

Como en toda fábrica, en la industria de la costura también está presente la lucha de clases, en la mayoría de los casos en forma latente o cuando se encuentran en conflicto en forma tangible.

La lucha de clases latente, se desarrolla en el terreno de la fábrica y es en este escenario, en donde las trabajadoras enfrentan a la supervisora y a las obreras patronales. Se trata de acciones espontaneas y primarias a través de las cuales oponen resistencia a la explotación patronal, actitudes como tardarse o ir muy frecuentemente al baño, romper la aguja, robar prendas o piezas de costura, o trabajar al menor ritmo posible. En esto, las costureras se enfrentan a las patronales "que le meten duro a la máquina", "barbean", o le informan al patrón de lo que platican las trabajadoras, de ahí su apelativo de "perra de oreja". En este mismo terreno, las costureras enfrentan a la supervisora, porque es ésta la que detecta y castiga todos estos pequeños movimientos de insubordinación y rebeldía.

En cambio, la lucha de clases expresada en conflicto por aumento salarial, mejores condiciones laborales o prestacionales, oposición a un despido injustificado u otra reivindicación, se presenta en un terreno de confrontación directa con la patronal. En este escenario, las trabajadoras se unen entre sí y se desunen con respecto a las otras, se acuerpan, cierran filas y se ofrecen una lealtad digna de las grandes historias de amor.

Es así, como emprenden esa grandiosa aventura de la lucha, en las que se contagian de ideales y se unen en torno a sus propósitos, claro, como en toda aventura subversiva habrá traiciones, pérdidas, sorpresas, enemistades, adversarios y derrotas.

Las relaciones de parentescos concentrados en la familia monogámica y los noviazgos, matrimonios o amacios de nuestra tradición quedaran superados por estos verdaderos lazos de unión temporales, únicos e irrepetibles.

CAPITULO 5

El sindicalismo independiente en México y el sindicato "19 de septiembre"

1. El sindicalismo independiente y su relación con el Estado

Segun Jorge Basurto, autor del libro "En el régimen de Echeverría, rebelión e independencia" en la historia reciente de México, la autonomía sindical, como característica del movimiento obrero en su conjunto se frustró en el periodo cardenista (1935-1940), a partir de que la Central de Trabajadores Mexicano (CTM) decide, poco después de su fundación (1936), integrarse al aparato de Estado. Sin embargo, la CTM nunca ha podido abarcar la totalidad de los obreros sindicalizados, ni lograr que los sindicatos que se han agrupado en torno de ella permanezcan ahí indefinidamente. Algunas de las agrupaciones que no se afiliaron a la CTM, después de su fundación, pertenecían al PNR¹ y por lo tanto formaban parte del aparato oficial; solamente

1 Partido oficial que devendría en el PRI.

los neoleoneses no pertenecían ni a uno ni a otro, pero estaban estrechamente vinculados a sus patrones.² Las condiciones especiales por las que había atravesado el país: crisis económica, crisis política y populismo, "más las características propias de una masa sin pasado proletario, ayudan a explicar la situación."³

En el sexenio de Luis Echeverría Álvarez (1970-1976) mediante la denominada "política de apertura democrática" se pretendió dar respuesta a las contradicciones sociales y políticas, por las que estaba atravesando el país, que se expresaron de forma clara en del movimiento estudiantil del 1968. En el caso de los trabajadores, la inconformidad descansaba sobre la crisis económica que mermaba su poder adquisitivo y en la corrupción y ausencia de democracia al interior de los sindicatos oficiales

La política de "tolerancia" de este régimen fue aprovechada por algunos intelectuales y militantes de izquierda, que retomaron las demandas y el malestar del sector obrero propiciando la formación de sindicatos independientes, cuya principal característica fue concebir al Estado "no como un blanco, como una arena o campo de acción política (...) sino simultáneamente como un enemigo más a vencer y un objetivo de la lucha política"⁴.

En la década de los '70, que puede considerarse el periodo de auge del sindicalismo independiente, se constituyen y consolidan varias organizaciones obreras autónomas, donde el sindicato junto con la huelga se llegan a concebir como verdaderas armas de lucha de la clase obrera.

2 . Basurto. p. 19

3 Basurto. p. 21

4 Nicto. p. 89

Sin embargo, el sueño proletario dura poco, sobrevive unos cuantos años al sexenio de Echeverría. A mediados de la década de los '80, el sindicalismo independiente comienza a recibir fuertes embates por parte del Estado, provocando el repliegue más importante de este siglo⁵. Como parte de una política estatal más amplia, se deja de otorgar registros a sindicatos independientes, los que quedaban se centraron en luchar por mantener la fuente de trabajo y su registro sindical ante el Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Poco a poco, los sindicatos independientes han ido extinguiéndose: se han cerrado fuentes de trabajo para desaparecerlos, se han ido perdiendo registros; el escepticismo de las bases, resultado de la ausencia de conquistas laborales, ha ido debilitándolos; las contradicciones entre dirigencias y bases se han ido agudizando, hasta llegar a desintegrarlos; otros transformando sus concepciones de lucha frente al Estado, han perdido autonomía en la medida en que privilegian la concertación.

2. Los laberintos de la ley y el "19 de septiembre"

El sindicato "19 de septiembre", surge en 1985, precisamente, en el periodo en que, como se explicó en el apartado anterior, se inicia el proceso de extinción del sindicalismo independiente.

5. Nieto, p. 78

¿Cómo fue posible, que frente a una política estatal de desgaste del sindicalismo independiente, las costureras consiguieran el registro sindical y posteriormente lograran la consolidación del mismo?

En principio, la Constitución Política Mexicana contempla el derecho a la libre sindicalización y la Ley Federal del Trabajo señala como únicos requisitos: la solicitud del registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a la que habrá de integrarse el acta constitutiva, afiliación de sus miembros y los estatutos que regían la vida del sindicato; por otro, lado, también establece la obligatoriedad de las finanzas, la declaración patrimonial y la celebración de congresos y asambleas.

Ahora bien, en la aplicación de las leyes, tenemos que considerar que autoridades, patrones y el sindicalismo oficial están coludidos y cuentan con toda clase de recursos para impedir el surgimiento y consolidación de las organizaciones sindicales independientes; éstos van desde la negativa del registro, los recuentos amañados, la presentación simultánea de demandas por titularidad de contratos colectivos, hasta el despido individual, masa o el encarcelamiento.⁶

Bajo estas condiciones, que obtener el registro de un sindicato independiente no es una tarea fácil y hacer valer el derecho constitucional a la sindicalización depende de la configuración de varios factores: la correlación de fuerza del movimiento obrero y democrático en general frente al Estado, la coyuntura, y finalmente de la política económica y laboral del régimen. Como consecuencia de ello, la apertura o dureza, tolerancia o intransigencia gubernamental hacia el movimiento obrero; el conjunto de estas condiciones, posibilitan o no el avance de la autonomía o independencia sindical.

⁶ Ver Basurto p. 18

El fenómeno del sindicalismo independiente en México ha sido generalmente una combinación de estas condiciones. Lo que nos lleva a reconocer que el nacimiento, desarrollo, consolidación o debilidad del sindicalismo autónomo, siempre está en relación con las coyunturas y cambios en las políticas estatales.

¿Cuáles fueron las condiciones que favorecieron el surgimiento del "19 de septiembre"? Una de las cosas más importantes y que ha tenido consecuencias históricas importantes es el hecho de que el sindicato se organiza y se funda en el marco de una catástrofe natural: los sismos de 1985. El sismo fue un accidente de la naturaleza que permitió tres situaciones iniciales importantes: a) en términos generales evidenció, las contradicciones sociales presentes en la ciudad de México b) mostró las condiciones en que laboraban las trabajadoras de la industria de la confección; c) favoreció y permitió el agudizamiento de las contradicciones al interior de la industria de la confección.

La situación emocional particular que atravesaba la ciudad, permitió que la sociedad civil⁷, en su conjunto y a la opinión pública internacional, se indignara de las condiciones en que se encontraban las costureras antes y después del sismo. A nivel nacional e internacional se manifestó una gran simpatía y solidaridad con las trabajadoras damnificadas y se exigió una resolución al problema. Las contradicciones personales, políticas, económicas y sociales que grotescamente irrumpieron en la cotidianidad de esta ciudad, fueron el marco que permitió que diversos sectores de la sociedad, tomados de la mano con el interés y la preocupación internacional por el conflicto, se solidarizaran con las costureras y exigieran una solución.

La situación anterior deslegitimaba al Estado presentándolo como uno de los principales responsables de la situación de las costureras y evidenció su incapacidad y falta de voluntad

7. Voy a entender por sociedad civil, a aquella capaz de movilizarse y tomar acciones al respecto: organizaciones sociales, intelectuales, periodistas, estudiantes, etcétera.

politica para ofrecer una solución aceptable. Por ello, al gobierno le urgía encontrar una solución al problema, la exigencia de las costureras de un registro sindical, demanda que antepusieron ante cualquier otra, obligó al presidente Miguel de la Madrid Hurtado a conceder a la brevedad dicho registro sindical, hecho excepcional en la historia de nuestro país.

Fue después del temblor, afuera de las fábricas, es decir en los campamentos, donde estas mujeres empezaron a convivir de una manera más estrecha, ya que su relación no estaría determinada por su condición laboral, siendo en este espacio donde se vieron en la necesidad de enfrentar conjuntamente las contradicciones como trabajadoras y también como mujeres, madres y esposas a partir de lo cual, sus demandas también se centraron alrededor de: "...una transformación de su existencia y a partir de ahí, (pusieron) en tela de juicio la(s) lógica(s) que legitima(n) el conjunto de la vida social."⁸. De tal suerte que estas mujeres se vieron un día para otro inmersas en un proyecto tanto político como personal, proceso que cada una vivió de manera diferente.

Al encontrarse las costureras, de un día para otro frente a su fuente de trabajo destruida o semidestruida y ante la evidente posición e interés de los patrones que preferían rescatar sus bienes antes que a sus compañeras que se encontraban atrapadas entre los escombros de los talleres derruidos; fue que estas mujeres se vieron unas a otras como frente a un espejo; se vieron así mismas a través de sus compañeras: algunas muertas, otras en su misma situación; mujeres que tenían la misma experiencia de vida no sólo como trabajadoras, sino también como madres y esposas: mujeres explotadas y oprimidas...

El sismo también abrió el espacio para que grupos políticos, muchos de ellos integrados por feministas, se acercaran. Algunos de estos grupos, ya habían tenido contacto con el gremio de la costura, sin embargo, no habían podido realizar un trabajo político-sindical de forma

8. Sánchez Bringas. Angeles. p. 67

sistemática e integral con ellas. La costura había sido, hasta estos momentos, uno de los gremios más difíciles de organizar, debido principalmente, a las características que presenta dicha industria: fábricas fantasmas, talleres clandestinos, movilidad en el empleo, etcétera⁹. La costura, era -y sigue siendo- un gremio disperso; fue el sismo el que permitió reunir a las costureras en un mismo espacio físico y psíquico.

La presencia de estos grupos políticos y/o feministas, con un compromiso firme y trabajo anterior con trabajadoras de la costura, no fue casual y el contexto postsísmico les permitió establecer un contacto más formal y sistemático con las trabajadoras. De tal suerte que fueron el motor que le dio forma, perspectiva e ideología al movimiento.

Son los campamentos y las guardias, los espacios donde se abrió la posibilidad real y concreta de un intercambio personal, emocional e íntimo; entre las propias costureras y entre costureras y grupos de apoyo y políticos. Aquí cabe destacar otro hecho, aparentemente secundario que llegó a ser nodal en el desenvolvimiento inicial del movimiento: la publicación en "La Jornada" del artículo de Sara Lovera¹⁰, que apareció cuando los grupos de apoyo ya habían establecido contacto con las costureras, permitiendo que éste se leyera y analizara con las damnificadas.

La misma gestación del sindicato, frente a los escombros, con la muerte a sus espaldas, con compañeras atrapadas en las fábricas; son las circunstancias, que favorecen que los campamentos jueguen un papel fundamentalmente integrador, ya que se convirtieron en un espacio de comunicación y solidaridad, donde también se manifestó el apoyo del pueblo y de las organizaciones populares que acompañaron el surgimiento de la organización. Todos estos elementos le han imprimido al sindicato un carácter emocional particular.

9. Estas características están analizadas en el capítulo 3 del presente trabajo.

10. "La Jornada". 3 de octubre de 1986. p.p. 1. 8.

El conjunto de estas situaciones tensionó la realidad de tal modo que permitió el desarrollo de dos procesos internos simultáneos: ubicarse así mismas como un grupo diferenciado del patronal donde los intereses de clase quedaron perfectamente bien definidos y a partir de lo cual la relación obrero/patron comenzó a abandonar, al menos por parte de las costureras, la concepción ideológica paternalista que las sustentaba, para comenzar a establecerse en términos meramente laborales. Este proceso de ruptura les permitió -emocional y psicológicamente- reivindicar sus derechos como trabajadoras, iniciándose "...un proceso en el cual un grupo de individuos pasivos se convierte en un participante activo y colectivo en la vida pública"¹¹ característica que puede fomentar el desarrollo de un movimiento político.

El segundo proceso tiene que ver con el hecho de que los sujetos protagónicos de dicha movilización fueron mujeres y por lo mismo la condición de mujer impregnó inexorablemente el movimiento, manifestándose, en primer lugar, en la identificación que tuvo cada una de estas mujeres con sus compañeras.

Estos dos procesos caracterizaron al movimiento de costureras como un movimiento de género/clase, donde no se puede desvincular uno de otro: la convivencia tan estrecha y el estado de crisis emocional por el que atravesaban, abrió a estas mujeres otra dimensión de las relaciones humanas, ya que no sólo se trastocaron las relaciones laborales, sino que también se abarcaron niveles más profundos de su vida cotidiana, de su existencia... Teresita de Barbieri comenta al respecto que en los "... movimientos que se articulan en torno a demandas para mantener y mejorar las condiciones materiales de existencia de sectores específicos ..." como el laboral "... en algún momento de su trayectoria se manifiestan las limitaciones que imponen la subordinación de las mujeres, y al asumirlas, cambia de giro las formas de estar presentes y las demandas a otros actores y fuerzas sociales. Las mujeres empiezan a constituirse como sujetos sociales con identidad propia".¹² Es este el momento en que a estas mujeres se les presentó

11 . Rapoldo. p. 34

12 . Barbieri. p. 8

una realidad diferente, a la vivida hasta ahora; su mundo se tambaleo y aparecieron otras realidades que oscurecían con dolor y esperanza las anteriores.

La formación del sindicato "19 de septiembre" se puede ver como el resultado de un encajamiento de varios hechos, algunos fortuitos, otros resultado de tácticas desarrolladas por las propias costureras damnificadas y los grupos de apoyo, que se conjugaron oportunamente para poder dar como resultado esta aventura.

3. Formación y consolidación del sindicato "19 de septiembre"

Una vez obtenido el registro del sindicato se inició una aventura tanto para las costureras como para las asesoras, construyéndose entre ellas una relación que marcaría, en muchos sentidos, la historia del sindicato. Esta aventura incluía aspectos formales e institucionales, a la vez que subjetivos y existenciales. ¿Qué representaba la constitución del sindicato para unas y otras?

En la formación como en el desarrollo del sindicato fue importante la injerencia de grupos de apoyo y asesoría, cuya participación no se limitó al asesoramiento legal y político, sino también realizaron un enorme esfuerzo en lo referente a la formación personal de estas mujeres, logrando obtener grados importantes de influencia en sus vidas. De tal forma, que la pre-

sencia de estos grupos ha sido determinante en la formación, definición y configuración del sindicato en todos sus niveles.

Hasta 1990, el sindicato seguía integrado por diferentes corrientes y grupos políticos allegados a él desde su misma gestación, los cuales han ido integrando cuantitativa y cualitativamente a varias compañeras.

Podemos hablar de cuatro fuerzas políticas principales que intervinieron tanto, en la formación, como en el ulterior desenvolvimiento de la vida sindical: Mujeres en Acción Sindical (MAS), Colectivo Revolución Integral (CRI), Frente Auténtico del Trabajo (FAT), Movimiento Revolucionario del Pueblo (MRP).

El grupo de Mujeres en Acción Sindical (MAS), se gestó en el campamento de Costureras del Centro, integró la participación de mujeres del Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT), de Centro de Investigación y Desarrollo Humano de América Latina (CIDHAL), y otros grupos feministas. En los '80, algunas de sus fundadoras habían participado en movimientos sindicales como Pick, Levis, la Renault de Ciudad Sahagun, etcétera y junto con otros grupos fueron fundadoras del Foro Nacional de la Mujer, dentro del cual representaban a la Comisión de Mujeres Asalariadas.

El Colectivo Revolución Integral (CRI), nació en 1982 como un grupo feminista que planteaba una autonomía relativa, reivindicaba el marxismo como estrategia de lucha al socialismo a partir de la construcción de un movimiento revolucionario integral. Se proponía la formación de un movimiento feminista conformado por las mujeres de los sectores populares, fundamentalmente obreras. Desde su fundación contó con la participación de mujeres costureras. En 1982 participó en los movimientos de Pick, Levis, Capullito y Confecciones Infantiles; en

1983, en el de las maquiladoras de Reynosa y Matamoros, Tamaulipas. También fueron fundadoras del Foro Nacional de la Mujer, del cual fueron representantes de la Comisión Obrera.

El Frente Auténtico del Trabajo (FAT), surge en 1964 y se ubica dentro de la corriente socialcristiana del sindicalismo. Se ha abstenido de actuar dentro de las empresas estatales y aunque su objetivo ha sido la creación de sindicatos de industria, su acción se ha limitado a los sindicatos de empresa; "...acepta -al igual que las corrientes avanzadas de la iglesia- la necesidad de la revolución social cuyo objetivo político es un estado democrático y popular"¹³; en lo económico luchar por que "la libre competencia sea suplantada por la cooperación tomando como objetivo el bien personal y colectivo de todos los hombres".¹⁴

El Movimiento Revolucionario del Pueblo (MRP), surgió a fines de los setenta a partir de la desarticulación del Frente Popular Independiente (FPI) del cual formaban parte diferentes fuerzas maoistas que reivindicaban la "línea de masas", se destacaron sobre todo en la organización de colonos y campesinos. Fueron fundadores del Partido Mexicano Socialista (PMS) y posteriormente del Partido de la Revolución Democrática (PRD).

Una vez obtenido el registro sindical, estos cuatro grupos se centraron en resolver dos de las principales tareas que se presentaron en puerta: la indemnización de las costureras damnificadas y la obtención de Contratos Colectivos en fábricas en activo.

La primera tarea, lograr la indemnización de todas y cada una de las trabajadoras damnificadas, fue un trabajo lento que duro casi tres años, ya que para ello se requería demandar a los patrones involucrados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Para lograrlo, en algunos ca-

13. Basurto, p. 24

14. Basurto, p. 24

sos, fue necesario que las propias costureras localizaran a los patrones remisos que se habían escondido, tarea que en ocasiones implicó búsquedas de tipo detectivescas.

La segunda tarea, la obtención de Contratos Colectivos en fábricas en activo tiene que ver con otra particularidad del surgimiento del sindicato. El registro sindical se logró a partir de la afiliación masiva de miles de costureras de fabricas tanto en activo como damnificadas por el sismo. Esta situación le otorgó al sindicato la representatividad de miles de costureras desarticuladas, pues no pertenecían a la misma fábrica, ni mediaba entre la representación sindical y la empresa un Contrato Colectivo de Trabajo. Es decir, primero se logró el registro y posteriormente se luchó por los contratos colectivos que le darían vida al nuevo sindicato.

Esta tarea se realizó a partir de tres mecanismos, el primero consistió en demandar ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) la titularidad del Contrato Colectivo en aquellas fabricas donde alguno de los grupos asesores ya había trabajado antes del sismo y existía la seguridad de que el recuento¹⁵ sería favorable para el "19 de septiembre"; la segunda fue a través de las costureras afiliadas al sindicato en el momento del registro: ellas comenzaron a hacer, al interior de sus centros laborales, trabajo político tratando de convencer a sus demás compañeras de las ventajas que podía representar la afiliación a este sindicato. Por último la noticia del surgimiento de esta nueva organización alentó a diversos grupos de trabajadoras(es), que se acercaron al local sindical buscando asesoría que les permitiera resolver problemas que se les presentaban en sus centros de trabajo, recibir información jurídica o enterarse de los mecanismos de afiliación.

Hoy en día hay dos maneras de integrarse como costurera al "19 de septiembre": cuando la trabajadora pasa a formar parte del él, en la medida en que entra a trabajar en alguna fábrica

15 El recuento es un mecanismo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, mediante el cual, cuando hay más de una opción sindical en una fábrica, se asume la decisión de la mayoría a través del voto directo.

afiliada al mismo o cuando un grupo de trabajadores deciden crear un movimiento dentro de su centro laboral, para incorporarse al sindicato. Mientras que en el primer caso la sindicalización se puede considerar accidental; en el segundo, surge a partir de una opción.

Simultáneamente, al interior del sindicato había que comenzar a hacer una serie de trabajos nada sencillos debido al carácter heterogéneo de la organización: asesoría y grupos de apoyo - con diferentes concepciones-, algunas trabajadoras que no sabían leer ni escribir; otras, con experiencias de lucha anteriores e incluso trabajadoras que habían tenido relación con la patronal

Debido a las características particulares del surgimiento del sindicato: recordemos que al derrumbarse las fabricas, los patrones dejaron desprotegidas a las costureras lo mismo que a supervisoras y jefas de piso; es decir, al gremio de la costura en su totalidad, formó los contingentes de damnificadas, imprimiéndole un carácter heterogéneo al movimiento.

La consecuencia inmediata de esto, fue el hecho de que el primer Comité Ejecutivo Nacional, estuvo integrado fundamentalmente por trabajadoras directamente relacionadas con la patronal supervisoras y jefas de piso.

Este fenómeno se debió a que las supervisoras son conocidas por todas las trabajadoras que integran la fábrica o taller. Sin embargo, el explicar su elección únicamente a partir de este hecho me parece insuficiente. En el capítulo cuarto de este mismo trabajo¹⁶, se menciona que la supervisora es elegida por el patrón a partir de varias características: son trabajadoras modelo, con una enorme capacidad de trabajo y productividad siendo ellas las que generalmente establecen los estándares de producción; presentan capacidad de liderazgo; además de tener una inteligencia socialmente reconocida. Estos son los elementos que otorgan a la supervisora

16. Ver este mismo trabajo, capítulo 4, p.

reconocimiento y legitimidad frente a las demás trabajadoras, las cuales en el momento de tener que elegir representante, reconocen estas cualidades en sus compañeras.

Es notable que los criterios que consideraron las costureras para elegir una dirección o al CEN, al inicio del sindicato tenían que ver con valores como la inteligencia, la capacidad de liderazgo y de oratoria. Estos elementos siguieron pesando a lo largo del tiempo, pero en la medida en que algunas costureras fueron formándose políticamente se integran nuevos valores, no considerados al inicio, como son la honestidad, la defensa de su clase y la solidaridad.

Frente a esta heterogeneidad fue necesario iniciar un proceso de formación, tanto para las integrantes del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), como para las trabajadoras de base. Este trabajo se hizo a través de tres vías:

La primera, respondió a la dinámica impuesta por la simultaneidad de los acontecimientos. La formación político sindical no podía esperar, por lo que parte de este proceso educativo se realizó sobre la marcha durante las reuniones del CEN que se realizaban un día a la semana. Este, era un espacio de aprendizaje, más que deseado, impuesto por las circunstancias.

Otra, fue a través de cursos formales a todas las costureras en los que participaron diferentes organismos no gubernamentales (ONG'S) que se dedicaban a la educación popular con mujeres, a estos se les llamó grupos de apoyo; entre ellos cabe destacar el trabajo realizado por el Grupo de Educación Popular para Mujeres (GEM), Red de Grupos para la Salud de la Mujer y del Niño (REGSAMUNI), Equipo de Mujeres en Acción Solidaria (EMAS), CIDHAI, Mujeres para el Diálogo (MPD), etcétera. Por último, cada uno de los grupos de asesoría política realizó, entre sus simpatizantes talleres o escuelas de cuadros de acuerdo a sus concepciones específicas.

Por otro lado, se tenían que establecer las políticas internas y externas del sindicato; a nivel interno, las tácticas y estrategias de lucha tendientes al crecimiento y consolidación del sindicato, a nivel externo había que definir alianzas y relaciones con otras organizaciones democráticas y populares.

Esta tarea ha representado contradicciones a dos niveles: entre grupos asesores y entre grupos asesores y costureras.

La primera tiene que ver con que cada uno de los grupos asesores han tenido distintas concepciones políticas e ideológicas de qué hacer y cómo hacer el trabajo político/sindical; estas diferencias se manifestaron desde el inicio en alianzas o contradicciones, por ejemplo, cuando se presentó la disyuntiva, entre constituir un sindicato o formar cooperativas¹⁷. Hoy en día siguen existiendo discrepancias sobre todo en tres niveles: tácticas y estrategias de lucha, concepciones sindicales y por último en torno al feminismo. Las alianzas que se presentaron se establecieron entre el MAS y el FAT por un lado, y el CRT y el MRP por el otro.

Si bien muchos de los trabajos que se han escrito sobre el "19 de septiembre" se han centrado en torno de estas contradicciones entre los grupos de asesores¹⁸. Creo que la historia del sindicato debe contemplar otros elementos que se han desarrollado al interior del mismo, los cuales también han sido centrales como se verá a lo largo del siguientes capítulo.

Ahora bien, la segunda tiene que ver con un fenómeno que se ha repetido en innumerables ocasiones en la historia de los movimientos sociales y políticos, la contradicción entre la dirigencia y las bases. A pesar de que los procesos de formación política y personal se pretendieron hacer de la manera más democrática posible, siempre estuvieron impregnados por contra-

17. Ver este mismo trabajos. capítulo 1

18. Ver Ravelo, Mercado

dicciones, ya que "... existe una obvia diferencia entre el actuar e ideologías de las bases obreras y aquellas que proponen y enarbolan las dirigencias sindicales"¹⁹.

Esta situación, en el caso del "19 de septiembre" estuvo especialmente influida por las características de la mano de obra de la industria de la confección²⁰: sin experiencia de lucha, recién llegada del medio rural, sin antecedentes obreros familiares, etcétera: siendo ésta la mano de obra que ha venido integrando las filas del sindicato "19 de septiembre", de la cual surgen las compañeras que han integrado los CEN y con la cual se encontraron los grupos políticos (que posteriormente devendrían en asesores) que se acercaron a las costureras damnificadas. Frente a esta realidad el trabajo, no ha sido nada sencillo.

19 Nicto, p. 90

20 En este mismo trabajo capítulo 3

CAPITULO 6

La Isla de Safo o la tierra de las Amazonas

1. Un espacio físico

En el momento en que se logra, en términos de lucha política, la obtención del local sindical, los campamentos se trasladan al predio ubicado en San Antonio Abad #51. De esta manera el local sindical se convierte en la expresión espacial de la lucha de las costureras: este cambio marca el paso de la lucha como damnificadas a la lucha propiamente sindical, es aquí donde se empiezan a vivir nuevas contradicciones, esperanzas y fracasos... la historia del sindicato "19 de septiembre"

Si uno llega, después de las 5:30 p.m., a las instalaciones del sindicato, se encontrará con un enorme patio donde hay cinco módulos de material prefabricado; en tres de ellos se encuentran las oficinas administrativas; dos de ellos funcionan como salones de clase donde se imparte la primaria y la secundaria, tanto para las trabajadoras sindicalizadas, como para el público en general. Al fondo se encuentra un módulo más grande, una especie de auditorio, bautizado con el nombre de "Benita Galeana"¹, en el cual se realizan las asambleas y los Congresos.

En el patio central encontramos niños jugando con pelotas, cochecitos o lo que este a su alcance, como pueden ser los camiones de la Cooperativa Tepepan, que están guardados ahí y que para los niños representan un mundo de lleno de aventuras.

Dentro de los módulos se hayan las madres de estos niños, costureras que recién salieron de las fábricas y que después de recoger a sus hijos acuden al sindicato, para asistir a alguna asamblea, a alguna reunión de trabajo o simplemente a platicar con sus compañeras. Nos encontramos sobre todo con mujeres de diversas edades -lo que no quiere decir que no haya algún hombre. Las hay jovencitas de 17 a 20 años; hasta mujeres de 50 o 60 años. Así, mientras que las mujeres arreglan sus asuntos laborales, estudian o simplemente platican, los niños juegan y son cuidados por todas y todos, independientemente de quien sea la madre.

Las actividades se mezclan entre sí, sin importar -aparentemente- que es más importante: asistir a la escuela, ir a la asamblea o comunicarse con las demás mujeres. El local nunca está vacío, siempre hay movimiento o actividad, es pues, un espacio donde las trabajadoras se encuentran y se comunican entre sí, es un espacio ganado por y para ellas.

1. En honor a Benita Galeana, luchadora social de los años veinte.

Es importante describir y definir el local sindical como dimensión espacial en donde se da la interacción entre los sujetos que conforman el sindicato. No es un local solamente, es un lugar importante para estas mujeres, donde ellas por primera vez en su vida son sujetas, dueñas de su propio espacio y de su propia construcción. Es el terreno donde se les abren posibilidades de realizar actividades en el marco de lo público (lo político), y en lo personal, no sólo en la medida en que establecen relaciones afectivas, sino que también es un espacio que les permite capacitarse y formarse. Es aquí donde ellas van interiorizando una conciencia colectiva y una identidad social y donde "...el sentido de pertenencia e identificación se recrea de muy diversas maneras y ello da como resultado un gran mosaico de actitudes, percepciones, representaciones, prácticas políticas y valores particulares, que pueden diferir de lo que substancialmente se ha manejado como la cultura hegemónica"².

2. *¿Una doble jornada?*

Hablar del sindicato "19 de septiembre", es hablar, como hemos podido percibir, de un sindicato constituido y dirigido fundamentalmente por mujeres, en un país donde el sindicalismo ha estado integrado mayoritariamente por hombres y aún en aquellos de mayoría femenina ha estado dirigido por hombres; esto tiene sus implicaciones, ya que de entrada estamos hablando de mujeres que además de ser trabajadoras son hijas, madres, esposas para quienes su partici-

² Nicto p. 83

pación sindical estará determinada por estas condiciones, agregándose como una nueva jornada laboral.

¿Cómo se conjugan estas actividades de hija madre, esposa, trabajadora y sindicalista? ¿Cómo ha repercutido la participación sindical en su vida cotidiana? y ¿Cómo la vida cotidiana repercute en su participación sindical?

Las jornadas son pocas veces deslindables, ocurren simultáneamente, se traslapan: se asiste a las reuniones con los hijos; se trata de sacar el destajo, mientras se colocan carteles sindicales en el centro de trabajo; se deja de asistir al trabajo, para cuidar a los hijos; se deja de cuidar a los hijos para asistir a alguna reunión, etcétera. ¿Qué es prioritario la familia, el sindicato, o el trabajo?

Muchas de estas mujeres han tenido que abandonar sus centros laborales por su participación sindical.

Poco después del recuento, cuando ganó la planilla "roji-negra", a muchas de las que estábamos en la planilla "roja", nos corrieron de Rosi Brass, con la excusa de que había que reducir personal.

Algunas han dejado su participación sindical por presiones familiares.

Ya no se si pueda seguir viniendo a las reuniones del sindicato, a mi tía no le gusta que venga, dice que me estoy volviendo muy rebelde ..."

Otras, frente a una definición por el sindicato, han tenido rupturas familiares,

Algunas tuvimos que terminar con nuestros novios o compañeros: sino no nos entendían en la lucha, no nos iban a entender en el futuro, porque se tiene que luchar juntos, porque se tiene que seguir en la lucha...³

Las reuniones sindicales son lo más breve posible para que las trabajadoras puedan regresar a su casa a revisar tareas de los hijos, planchar la ropa, atender al marido y descansar para iniciar la jornada laboral al día siguiente. Por momentos no se sabe que es prioritario: cuidar a los hijos, asistir a la reunión sindical, atender al marido, descansar lo suficiente para rendir y "sacar destajo" en el trabajo... Es frecuente oír estos comentarios: "no pude asistir a la reunión pues mi hija tenía tos", "no se si pueda venir el sábado, pues tengo que lavar mi ropa", "no se si pueda seguir participando, mi marido ya no quiere que venga..."

Cuando las trabajadoras no logran integrar de una manera más o menos coherente las diferentes esferas anteriormente expuestas, se presentan crisis emocionales y existenciales bastante agudas.

La tensión generalmente se presenta, frente a la contradicción entre la familia y el sindicato, pues el tiempo dedicado al trabajo es percibido por la familia como necesario y vital; mientras que el que se dedica a la actividad sindical no, y repercute directamente en una disminución del tiempo que le correspondería a la familia. La opción que se resuelva dependerá, por un lado, de la biografía personal y familiar de cada una y por el otro, de las necesidades que el sindicato les este satisfaciendo como se verá más adelante.

3. Testimonio obtenido de "La organización de las costureras". Taller de Economía del Trabajo (TADET). Facultad de Economía. UNAM, p. 31

3. *¿Quiénes y cómo participan?*

La participación sindical de las trabajadoras responde, a grandes rasgos, a tres incentivos: el social, el político y el económico.

Voy a entender por "participación social", a aquella que se refiere a ubicar al sindicato como un espacio fundamentalmente de socialización: recreativo, lúdico, de comunicación y encuentro.

En cuanto a la participación política y económica, cabe aclarar que a pesar de que los movimientos en torno a las reivindicaciones económicas, en la mayoría de los casos entran en el terreno de lo político; las trabajadoras las viven como dos luchas diferentes.

Al hablar de "participación económica" me voy a referir, exclusivamente, a la presencia de las trabajadoras en aquellas reuniones y actividades orientadas a resolver reivindicaciones prestacionales.

Cuando hable de "participación política", me centrare en aquellas actividades relacionadas con la conquista del poder dentro del aparato, así como la a definición de tácticas y estrategias más globales, a la formación político-sindical, a la lucha feminista, a la solidaridad y participación con otros movimientos democráticos o la construcción de un proyecto político más amplio.

Las reivindicaciones económicas se les presentan a las trabajadoras como algo inmediato, tangible, que responde a una necesidad sentida cotidianamente. Mientras que muchas sienten la lucha política como un "proyecto abstracto" o la conciben como "grillas" al interior del sindicato. Esta apreciación me lleva a hacer una separación metodológica para referirme a estos dos tipos de participación.

Estas formas de participación se reflejan en la práctica de varias maneras: algunas trabajadoras solamente participan en las marchas del 1ero de mayo, algunas que asisten frecuentemente a las reuniones de trabajo en el local sindical; hay quienes sólo tienen interés en las reuniones seccionales⁴ que generalmente se llevan a cabo en las fábricas; también están las que acuden a reuniones de tipo formativo o de capacitación político/sindical. Por otro lado, hay las que asisten a todas las marchas promovidas por el sindicato; otras que sólo van a las reuniones donde se tratan cuestiones que tienen que ver con salarios, cargas de trabajo, etcétera. Aquellas que sólo van a "enterarse", o a platicar con sus compañeras; pero también están las que sólo manifiestan interés por las fiestas o las actividades deportivas.

Así el sindicato se nos presenta como un espacio multifuncional que simultáneamente satisface una o varias de las necesidades de las trabajadoras, ya sea la económica, la política o la social; muchas veces, no resulta obvio cuál es la preferencia particular, aunque la motivación personal principal de cada una de las sindicalizadas se incline más hacia alguno de los aspectos mencionados.

El tratar de establecer cuáles han sido las causas que han influido tanto en el tipo como en el nivel de participación sindical no resulta fácil; mientras que en algunos casos las variables

4. Una sección del sindicato está constituida, según su tamaño, por una fábrica o taller. Por ejemplo, Rosi Brass, está integrado por tres secciones Taller A, B y C.

que las determinan son muy claras, en otros no. Frente a esto, presento aquí algunas generalidades que pueden ser útiles

Podemos hablar de dos grandes determinantes en el comportamiento sindical de las costureras afiliadas al "19 de septiembre": la primera y más importante es la antigüedad dentro del movimiento; aquellas compañeras que vivieron la formación y los primeros años de vida del sindicato han llegado a establecer, a lo largo de estos años, una relación particular con él: lo sienten suyo, ellas fueron quienes lo crearon y por lo tanto su participación va a ser -en la mayoría de los casos- bastante intensa; asumen al sindicato no sólo en su aspecto reivindicativo, sino sobre todo, aprendieron a concebirlo como un instrumento político. Dentro de este grupo encontramos también costureras que independientemente de haber participado en el surgimiento del sindicato ya habían colaborado en algún movimiento laboral anterior.

La segunda determinante, tiene que ver con la trayectoria de estas mujeres en el oficio de la costura. Conforme una mujer lleva más años en el gremio se va sintiendo cada vez más costurera y le cuesta trabajo pensar en desenvolverse en otra actividad, de tal forma que el sindicato se vuelve una posibilidad de estabilidad en el empleo. Estas mujeres asumen al sindicato, tanto en su aspecto reivindicativo como político, dependiendo éste último de la conjugación de variables como las anteriores.

Otras circunstancias también influyen en la participación de las mujeres y aunque no son determinantes ni generalizables, son importantes.

Por ejemplo, es notorio como la edad influye tanto en el tipo como en el nivel de participación. Las mujeres que más participan asumiendo al sindicato en su aspecto político, se encuentran en el rango de edad entre los 27 y los 38 años. Este fenómeno se debe a varios motivos: generalmente son mujeres que ya llevan algunos años en la industria de la confección, por

lo mismo se sienten costureras y dentro de las fabricas o talleres tienen un lugar importante frente a sus compañeras: por el conocimiento del oficio, por su madurez, etcétera, generalmente son conocidas por las demás trabajadoras, pues son las que enseñan a las nuevas a usar las maquinas, son mujeres maduras que en ocasiones asumen el papel de madre con respecto a las demás. Estos elementos son las características que las hacen susceptible de ser elegidas como representantes sindicales. Por la edad, muchas viven solas, con su compañero o con alguna amiga, lo que disminuye las presiones familiares a no participar.

Las más jóvenes, que participan políticamente, generalmente son poco consistentes, algunas están buscando oficio, por lo que permanecen poco tiempo en la costura, muchas tienen presiones familiares que les impiden participar o bien, tienen otras prioridades.

Mi mamá siempre me cuidó mucho, nunca me dejaba salir a la calle, siempre mandaba a mis hermanos, además no me deja tener novio, dice que hasta que un muchacho vaya a hablar con ella, pero ya para casarnos; si llego tarde se enoja muchísimo. Casi no me deja salir, pon tu, se me da permiso para ir a un baile, tengo que regresar a las 10 a más tardar y de ahí a que me vuelva dejar salir pueden pasar cinco o seis meses.

Cuando tienen algún pariente cercano (o en el mejor de los casos, que vivan con el) que haya participado en algún movimiento democrático, es común que disminuyan las presiones familiares que inhiben la participación sindical, en algunos casos, incluso la estimulan:

Yo no tengo ningún problema, como mi tía fue fundadora del sindicato...

Muchas de las jóvenes, buscan en el sindicato un medio de socialización, donde pueden entablar comunicación con mujeres de su edad y en los bailes, pueden establecer nuevas relaciones. Es decir se apropian del aspecto lúdico del sindicato: las fiestas, los encuentros deportivos, etcétera. Algunas asisten a la secundaria abierta o algunos cursos de formación.

Como acabamos de ver, la familia es otra circunstancia que puede fomentar o inhibir la participación sindical. A grandes rasgos podemos decir que si la familia ha tenido experiencias de lucha, posiblemente la fomente, o por lo menos la acepte; si no la ha tenido, probablemente la inhiba.

Ahora bien, como hemos visto en capítulos anteriores⁵, el gremio de la costura está integrado por un gran grupo de mujeres jefes de familia. Esta situación va a influir en el tipo y nivel de participación de estas mujeres, generalmente le dan una prioridad al aspecto económico y aunque algunas participan políticamente, su involucramiento en la vida sindical va a estar determinado por esta condición; ¿qué quiere decir esto? no pueden asistir a todas las reuniones sindicales, o asisten con sus hijos, lo que implica atender ambos aspectos simultáneamente, además existe una condena social y personal -aunque sea a nivel inconsciente- producto de la supuesta desatención a los hijos. Una de las situaciones en que esto resulta evidente, es el hecho de que a pesar de que este grupo de mujeres representa el 32 % de las sindicalizadas y que las únicas dos secretarías generales que ha tenido el sindicato han sido madres solteras pocas carteras del CEN han sido ocupadas por mujeres en esta misma condición.

Con respecto a esto, cabe aclarar que, la dirección sindical ha hecho un esfuerzo por responderles a estas mujeres a través de estimular actividades que incluyan a los hijos, compañeros y demás familiares de las trabajadoras. En el local sindical los niños juegan y se relacionan entre sí. Todos y todas las asistentes cuidan a los niños, donde los hombres pueden ir, sin nin-

5. Ver capítulo 3.

gún problema a recogerlos a la guardería, para que la mamá pueda seguir en las reuniones o asambleas

De esta manera, la estructura del sindicato va a estar impregnada por los niveles y tipos de participación antes expuestos. A grosso modo se nos presenta constituida por grupos de asesores, miembros del Comité Ejecutivo Nacional, activistas y bases.

4. La gran familia

El sindicato se constituyó como una gran familia, que abrió la posibilidad de construir y fomentar lazos afectivos sólidos y comprometidos, que permitieran, a su vez, la construcción de nuevas mujeres. "Cuando el proceso requiere una transformación real de la realidad "familiar" del individuo, llega a constituir una replica lo más aproximada posible del carácter de la socialización primaria (...). Pero aún exceptuando esa transformación, la socialización secundaria adquiere una carga afectiva hasta el grado que la inmersión en la nueva realidad y el compromiso para con ella se definen institucionalmente como necesarios." ⁶

Los grupos que llegaron en los momentos del sismo, tenían el capital político e informativo que permitía orientar a las trabajadoras damnificadas, de esta manera fueron teniendo una gran

6 . Berger y Luckman. p. 184

influencia, en muchos casos decisiva, en la vida y opciones de las costureras ¿hasta que punto, las asesoras, no ocupan el lugar de los patrones, en la relación paternalista anteriormente descrita?

La gran mayoría de costureras, provienen de familias desintegradas, o bien tuvieron que separarse de ellas siendo muy jóvenes, de tal forma que encontraron en este espacio un medio afectivo, que si bien no corresponde necesariamente a la realidad familiares; involucraba muchos aspectos que tienen que ver con un imaginario familiar.

La relación entre costureras y asesoras se podría definir, desde el inicio del movimiento, como una mezcla, quizás poco ortodoxa, de maternalismo y paternalismo.

Marcela Lagarde nos define la maternidad como: "...el conjunto de hechos de la reproducción social y cultural, por medio del cual las mujeres crean y cuidan, generan y revitalizan, de manera personal, directa y permanente durante toda la vida, a los otros, en su sobrevivencia cotidiana y en la muerte"⁷ y posteriormente agrega. "La lengua materna es el conjunto de signos, mensajes y símbolos, conscientes e inconscientes, con los cuales expresa y comunica sus propias elaboraciones de la concepción del mundo (en este caso una concepción feminista y de clase). Transmite de manera progresiva conocimiento (político, laboral y vivencial) y nombra las cosas, las personas, los hechos y las experiencias de Ego y de los demás. Enseña a la criatura, no sólo a sentir, a pensar y a recordar; sino cómo sentir, cómo pensar y cómo recordar".⁸ Son estas mujeres, asesoras, las que dan a las otras, dan un proyecto político, dan una alternativa de vida, cuidan y protegen, cobijan y resguardan, de diferentes maneras a las otras, a las costureras, a las hijas

7. Lagarde, p. 222

8. *Ibid.*, p. 362. Cursivas mías.

Sin embargo, también establecen con ellas una relación paternal porque la paternidad se puede definir como: "...el conjunto de obligaciones de previsión económica, social y jurídica"⁹, pero también representa la institucionalidad, expresa relaciones claras de poder (no subterráneo, como el de la madre¹⁰) y es quien dicta la norma, que posteriormente la madre "...interioriza afectivamente en el hijo, de manera esencial (...): lo prohibido y lo permitido..."¹¹; rol que también juegan las asesoras.

5. Un proyecto político-feminista

La composición fundamentalmente femenina del sindicato y la relación que se establece con los grupos de apoyo y la asesoría, integrados principalmente por mujeres feministas, han permitido una sensibilización generalizada en torno a la especificidad genérica que impregna al movimiento. De esta manera, desde su origen, no sólo se retomaron los aspectos meramente laborales o políticos, sino que también resulto imprescindible considerar las necesidades de las trabajadoras directamente relacionadas con su condición femenina; así se consideró que la mujer trabajadora, es además madre, esposa e hija. A nivel formal, los aspectos de género se retomaban

9. *Ibid.* p. 714. Paréntesis y cursivas mías.

10. Más adelante se describirá en que consiste este poder subterráneo de las mujeres.

11. Lagarde. p. 362

en los congresos ordinarios, las marchas del 8 de marzo¹² y 25 de noviembre¹³ entraron a formar parte de los programas de lucha

La llegada de mujeres externas al oficio y a la clase, abrió a las trabajadoras otros marcos vivenciales de referencia. El interés de las asesoras no fue solamente involucrarse en el aspecto laboral sino, que como feministas, abarcar y trastocar aspectos relacionados con su vida, más allá del trabajo, es decir los temas alrededor de la mujer, la doble jornada, los hijos, el esposo, se trataron y analizaron a varios niveles, dentro de los cuales el más pragmático fue a través de talleres:

...en un principio dentro del sindicato se promovieron talleres de discusión sobre todo laboral y político, posteriormente estos talleres tuvieron que irse ampliando a temas que tuvieran que ver más con la realidad, más allá del trabajo de estas mujeres, temas que ellas mismas empezaron a plantearse...

En el marco de esta caracterización, uno de las transmisiones centrales de las asesoras a las sindicalistas fue no solamente esa cultura política, sino también toda una cultura relativa al género

“No es posible celebrar un sólo 10 de mayo mientras miles de mujeres sean despedidas de sus centros de trabajo por el hecho de estar embarazadas; mientras las madres solteras sean repudiadas por su familia y la sociedad; mientras miles de mujeres encuentren la muerte en los sótanos clandestinos de abortero improvisado y sin ética; mientras las mujeres enfrenten la maternidad como hecho irremediable que conducirá junto con sus hijos a la miseria y al hambre; mientras no haya guarderías suficientes para los hijos de los y las trabajadoras; mientras la atención y

12 . 8 de marzo Día Internacional de la Mujer

13 . 25 de noviembre Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres.

educación de los hijos recaiga dolorosamente sobre las mujeres, mientras haya cientos de esposas y madres que sufran la ausencia de sus seres queridos que les fueron arrancados de sus brazos por motivos políticos.”¹⁴

Este proceso, de “concientización feminista”, estuvo impregnado de varias contradicciones, para varias de las costureras, era la primera vez que les planteaban la necesidad de reconstruirse como mujeres; en un principio, para muchas, resultó un proceso difícil, implicaba reconocerse a sí mismas de una manera diferente a como habían aprendido y en ocasiones no resultaba claro, qué era lo que exactamente las asesoras pretendían transmitirles y otras, qué era lo que ellas podían modificar.

El proyecto logró interiorizarse, en la medida, en que resolvió necesidades a las costureras; de esta manera, se fue transmitiendo y plasmando en la conciencia de muchas de las sindicalizadas, quienes retomaron los conceptos y valores que les ayudaban a resolver su existencia, en muchos casos que la justificaba.

El hecho de que desde el inicio del movimiento, la presencia de feministas haya sido permanente; el sindicato no puede definirse única y exclusivamente como un proyecto político-sindical tradicional, sino también como un proyecto político/feminista, donde las cuestiones de género han ocupado un lugar medular, rebasando el nivel de discusión o de actitud individual, para instalarse en el espacio de lo público y de la confrontación.

Sin embargo, me atrevo a suponer que las costureras no hubieran internalizado de manera tan fuerte esta nueva concepción del mundo, de no haber sido porque los grupos asesores, se involucraron política, existencial y afectivamente con ellas, estableciéndose de ambos lados una

14. Desplegado del 10 de mayo de 1986. "La Jornada". 10 de mayo de 1986.

importante compenetración emocional "La relación del individuo con el personal socializado se carga correctivamente de "significación", vale decir que los elencos socializadores asumen el carácter de los otros significantes vis a vis del individuo que esta socializándose. Este ultimo se compromete, pues ampliamente con la nueva realidad".¹⁵

Ambas, costureras y asesoras, se necesitaban, las primeras requerían de esa guía política y legal que las asesoras les podrían brindar. Las asesoras, necesitaban de las costureras para poder llevar a cabo su proyecto político feminista, tan largamente anhelado.

Si bien, a lo largo de la historia del sindicato, hubieron contradicciones agudas entre las costureras y asesoras de las diferentes corrientes, no hay que olvidar que "Sin duda ha sido importante el papel que han jugado los activistas de las distintas corrientes políticas en el seno de la clase obrera y ellos pueden ser considerados (además de correas de transmisión entre opciones partidarias y clasistas), como verdaderos pedagogos que jugándose muchas veces "el pellejo" han tenido un importante papel en la enseñanza, recuperación y puesta en acción de manera cotidiana de distintas prácticas democráticas por medio de las cuales se han inculcado en los diferentes ámbitos sindicales valores cívicos, o ciudadanos -a veces más amplios."¹⁶,

15 . Berger y Luckman, p. 184

16 . Nieto, p 90. *Cursivas mías*

6. La afectividad como un elemento aglutinador

La afectividad es un punto medular, para explicarnos la participación sindical de las trabajadoras afiliadas al "19 de septiembre", que como hemos visto no se limita ni a lo político ni a lo económico

Quizás esta característica resulte más común en organizaciones y movimientos de mayoría femenina; Marcela Lagarde nos explica que "La afectividad femenina expresa de manera permanente la carencia sobre la que se levanta la renuncia: el ser de otros, ser para otros. La mujer da, porque es carente, y al dar supone que recibirá a cambio lo que necesita"¹⁷ agregando más adelante "Por su calidad de dependiente vital, la mujer deposita emocionalmente su vida en los otros..."¹⁸ Sin embargo, creo, que en el caso del "19 de septiembre", la carga afectiva y emocional la marcaron en gran medida las características objetivas y subjetivas que han acompañado el desarrollo del sindicato, donde la participación política y su relación con grupos feministas ayudó a estas mujeres a comprender que la visión de que ser mujer es vivir en función de los otros, se podía subvertir para empezar a pensar en la posibilidad de vivir también para un proyecto propio, depositando esta carga afectiva y emotiva en el proyecto y en las compañeras que lo comparten

En un inicio, el contexto emocional en que surgió la organización le imprimió un contexto emocional particular; posteriormente, el ambiente mismo del sindicato fomentó las relaciones sustentadas en lazos afectivos.

17. Lagarde p. 289

18. *Ibid.* p. 289

La convivencia diaria en un mismo espacio, compartiendo no sólo el dolor y la angustia, sino también los logros y esperanzas creó auténticas relaciones amorosas en todos los sentidos. De tal forma, que uno de los determinantes que han fomentado la participación sindical, han sido los lazos afectivos creados a su interior, donde "La dimensión afectiva de la cultura política viene determinada por los medios a través de los cuales se permite que los sujetos políticos obtengan legítimamente una satisfacción psíquica de su participación política." ¹⁹

Se participa porque la amiga, en la cual se confía, ya está participando; porque se quiere a la asesora, se asiste a la reunión porque "fulanita" es muy buena conmigo; se apoya a una u otra planilla porque "menganita" va a ser secretaria de educación, etcétera. Estos lazos afectivos estructuran al interior del sindicato los grupos y corrientes políticas sustentados sobre relaciones amorosas, de fidelidad y nobleza.

La relación que establecen las trabajadoras con las asesoras, va a ser fundamentalmente una relación afectiva. Las alianzas que se establecieron al interior del sindicato, en principio, nada tienen que ver con una opción política clara. En la mayoría de los casos se crearon a partir de que una asesora les resolvió el primer problema laboral y, posteriormente, dependerá de la compenetración emocional entre ambas para que la costurera se integre y permanezca en el grupo o corriente política al que pertenece dicha asesora. De esta manera, muchas veces los conflictos entre los grupos y corrientes políticas al interior del sindicato están impregnados de esta emocionalidad afectiva. Las tomas de posición, las decisiones políticas y existenciales, la resolución o agudizamiento de los conflictos están determinadas, en primera instancia, por estas relaciones. Esto no quiere decir, que las corrientes no propongan diferentes concepciones políticas y existenciales, a veces incluso diametralmente opuestas, sin embargo, las resoluciones que tomen las trabajadoras, por una u otra, van a estar emocionalmente determinadas.

¹⁹ Pyc. p. 327

Es la afectividad la que agrupa a las corrientes políticas y les impregna a las simpatizantes un sentido de pertenencia que se expresa, por parte de las agrupadas, hacia el interior de la corriente con fidelidad y nobleza y hacia el exterior (hacia las que pertenecen a otra corriente) de varias maneras que van desde el trato cordial e incluso amistoso, sobre todo en los momentos de calma, hasta expresiones profundamente pasionales, en los momentos de efervescencia: insultos, gritos, amenazas e incluso agresiones físicas. Y a pesar de lo que dice Pye que: "Toda cultura política pretende regular la expresión de las pasiones públicas que considera apropiadas, negando legitimidad a las restantes. Por encima de todo, y en la medida en que la política entraña necesariamente la lucha por el poder, la agresión personal es una agresión básica de las que todas las culturas políticas tienen que ocuparse, haciendo legítimas ciertas formas de agresión y delimitando zonas y momentos en que se permite su manifestación." En el caso del "19 de septiembre" no existía tal frontera, las manifestaciones estaban determinadas por el nivel de contradicciones que prevalecían, por ejemplo, esta situación era común en todos los congresos ordinarios y extraordinarios.

7. Un espacio de y para las mujeres

El espacio del sindicato, se vive -existencialmente hablando- como un universo esencialmente femenino, que pretende construir a su interior un mundo con sus propias reglas y principios, los cuales llegan a confrontar muchos de los valores socialmente establecidos; es pues, un espacio alternativo, es la permanente construcción de una utopía, donde el poder es detentado

fundamentalmente por mujeres y prevalecen códigos y normas de conducta "feministas"; por ello, la construcción de este espacio se enfrenta a otros poderes: el capital, el Estado, los valores masculinos, la cultura burguesa, etcétera; y en esta medida, se convierte pues, en un espacio contestatario a la cultura hegemónica. Sariago, señala que de por sí estos fenómenos se presentan en los movimientos obreros, aclarando que: "...en sus diferentes expresiones la cultura obrera tiene un carácter de una alternativa o una resistencia frente al modelo de la cultura hegemónica burguesa"²⁰

Nos encontramos frente a un grupo de mujeres, que con la formación del sindicato comenzaron no sólo a plantearse un cambio en la organización laboral, sino que éste abarcó niveles más profundos de su vida cotidiana, de su existencia... Rapold, plantea que "La participación de la mujer- en la acción colectiva, que significa una nueva experiencia como ser público y activo favorece una toma de conciencia, una redefinición de los papeles femeninos tradicionales y una revaluación de sí misma. En consecuencia la mujer probablemente no sólo reivindique una mayor participación e influencia en el ámbito público, sino también empiece a cuestionar la estructura familiar tradicional, que es el marco sustancial de la discriminación femenina y generalmente más resistente al cambio"²¹.

Sin embargo el proceso que han vivido muchas de las afiliadas al sindicato, las llevó a construir valores contrapuestos a los que habían aprendido (y aprehendido) a lo largo de su vida. Procesos que si bien, han sido gratificantes en muchos aspectos, en otros, como cualquier proceso de socialización, han sido profundamente dolorosos. Reconocerse así mismas como sujetos explotados y oprimidos o bien como sujetos históricos cuyas decisiones pueden determinar el futuro de sus demás compañeras; experimentar que el poder es gratificante, pero tiene sus trampas. Tener que romper con vínculos familiares y amorosos, porque ya no enca-

20. Sariago, *La cultura minera en crisis. Aproximación a algunos elementos de la identidad de un grupo obrero*, en Cuicuilco, num. 19 ENAH, México D.F., p. 53. En Nieto, p. 23-24.

21. Rapold, Dora, p. 33

jan en la nueva realidad, reconocerse como sujetos sexuales, el reconocer en si mismas y en los otros, opciones sexuales distintas a las aprendidas, reconstituir su ser genérico a partir de la voluntad y la conciencia; han sido algunos de los procesos políticos y personales que estas mujeres han tenido que vivir y afrontar.

¿Qué es lo que ha permitido que estas mujeres "rompieran" con su pasado, con su yo y su mundo, en aras de una construcción existencialmente nueva? Como acabamos de ver, este espacio confronta a estas mujeres no solamente con las demás esferas de su vida, sino también con su vida pasada. Para lograr estas transformaciones radicales con su anterior existencia han sido necesarios procesos de reformulación de valores, comportamientos, expectativas, etcétera

Berger y Luckman, plantean que: "Se necesitan fuertes impactos biográficos para poder desintegrar la realidad masiva internalizada en la primera infancia..."²², Bajo este razonamiento fue, en principio, el impacto del sismo con sus consecuencias objetivas (el sindicato) y subjetivas (la construcción existencial de este espacio) un elemento determinante para lograr la transformación -en muchos casos radical- de la concepción del mundo de estas mujeres.

Creo que otro elemento importante y paralelo ha sido la carga afectiva que ha impregnado los procesos personales y políticos de estas mujeres. En la medida en que "...la socialización secundaria adquiere una carga afectiva hasta el grado que la inmersión en la nueva realidad y el compromiso para con ella se definen institucionalmente como necesarios".²³ La afectividad ha jugado un peso importante, tanto en los procesos de redefinición existencial, como en los que se refieren a la manutención de esta nueva realidad.

22 Berger y Luckman. p. 184

23 *Ibid.* p. 184

Las características principales de la construcción de este espacio colectivo han sido el compañerismo, la solidaridad, pero sobre todo la afectividad. Valores que no sólo operan en un nivel simbólico y abstracto, sino que, sobre todo, a un nivel real, concreto, cotidiano... Qué es la utopía, sino el mundo que imaginamos mentalmente, con la idea de construirlo. Es este el espacio, que permite a estas mujeres tratar de construir su propia utopía.

8. Un espacio de poder

En la medida en que el sindicato es una institución que se enfrenta a otras instituciones; que posee bienes materiales y simbólicos y que contiene normas que lo rigen y estructuran, se constituye como un espacio generador de poder en varios niveles.

El sindicato es un instrumento político, es decir agrupa a sujetos para enfrentar de manera articulada las condiciones de trabajo en su sentido más amplio, que incluye al Estado como mediador de la relación capital-trabajo y que se manifiesta de la forma más concreta, en la lucha frontal con los dueños de las empresas.

Ahora bien en el caso de "19 de septiembre" cuyo núcleo aglutinador, son las propias mujeres, su participación sindical las introduce en un proyecto político donde ellas son los sujetos protagónicos que entablan negociaciones con el patrón, con el Estado y con las demás organi-

zaciones políticas. Este espacio les abre la posibilidad de adquirir fuerza para enfrentar a los patrones y de negociar sus condiciones laborales, de enfrentarse a ellos como trabajadoras y como mujeres²⁴. Son mujeres, que debido a la situación concreta que caracterizó el contexto del "19 de septiembre" pudieron subvertir su condición de mujer dependiente, doméstica, dócil, para transformarse en sujetos históricos y políticos. Muchas de ellas, es la primera vez que tienen la oportunidad de hablar en público, pero además han contado con la seguridad de ser escuchadas con admiración y respeto por otras organizaciones, ya que el "19 de septiembre", llegó a representar para las otras organizaciones y movimientos democráticos, sin lugar a dudas, un símbolo de los logros que puede alcanzar la clase obrera.

Esta situación: ser un grupo de mujeres institucionalmente respaldadas por un sindicato, por organizaciones políticas y sociales, les permitió enfrentar con seguridad diversas circunstancias que se les presentaron, incluso, en diversas ocasiones, físicamente a la fuerza pública; famosa es la marcha del 1ero de mayo de 1986, en la cual fueron brutalmente reprimidas y cercadas dentro del local sindical, en esta ocasión se enfrentaron cuerpo a cuerpo con los granaderos; este no es más que un ejemplo de situación que se ha repetido en múltiples ocasiones y cuyas causas han sido distintas. Cuentan unas costureras, orgullosas:

Estábamos en la cantina "La Libertad", cuando llegó el mesero a decirnos que alguien nos invitaba otra ronda de los que estábamos tomando, le dijimos que no, el mesero se fue. Al rato se nos acercó un señor, mayor de 50 años y nos explicó que él tenía un cargo en la Secretaría de Protección y Vialidad y que el primero de mayo él iba al frente de los policías que nos impidieron llegar al zócalo. Nos dijo que él estaba muy nervioso cuando nos dijo que tenía ordenes de no dejarnos pasar, porque temía que insistiéramos y hubiera tenido que reprimirnos, finalmente nos dijo que nos admiraba mucho porque éramos muy calzonudas. Nos tomamos el trago, pero ya no quisimos seguir platicando con él, nos sentíamos muy orgullosas...

24 Ver este mismo trabajo, capítulo 4.

Este cúmulo de experiencias y sensaciones impregnadas por el sabor del triunfo son una satisfacción que estas mujeres pocas veces han tenido la oportunidad de vivir y sentir. Esto les da a nivel individual y grupal una fuerza especial donde cada una de ellas, a nivel personal y colectivo, se sienten protagonistas de la historia, de su propia historia...

En la medida en que el sindicato es un instrumento político, es susceptible a luchas internas por detentar el poder que representa el aparato, a partir del cual se pueden definir los causes del "19 de septiembre".

Por otro lado, en la medida en que el sindicato es un espacio de formación, crea grupos de poder sustentados en un apropiación diferencial del conocimiento, de especializaciones excluyentes, de capital político diferencial y por lo tanto genera una dependencia de quienes no lo poseen. En un principio fueron los asesores quienes contaban con esos bienes culturales, políticos y simbólicos que los colocaban en una relación de poder frente a las costureras; sin embargo conforme fue pasando el tiempo, las propias costureras se fueron apropiando de ese capital y constituyendo sus propios grupos de poder. De esta manera el poder se genera y reproduce al interior del sindicato.

Cuando las costureras se sintieron dueñas del suficiente capital político y cultural como para llevar solas la conducción del sindicato quisieron romper con los grupos de asesoría; ruptura que hasta el momento sólo se ha dado en un sentido aparente; la asesoría dejó de asistir al local sindical, pero no dejó de tener relación con el CEN.

Lo importante de esta construcción de espacio de poder, es que estas mujeres encuentran y descubren para sí, no el poder resultante de su condición de mujer, en función de su cuerpo, de su sexualidad ya sea como madre, que emana primero de su capacidad (poder) reproductiva y después en función de y con los hijos; ya sea de la conceptulización de mujer-cuerpo-sexuado

siempre en función de los otros²⁵. Aquí el poder de la mujer entra en el espacio de lo público, del discurso y de la acción colectiva, es un poder que se confronta diametralmente a otros poderes, es el poder que emana del reconocimiento al derecho de la palabra, de la legitimación de su participación, de la especificidad de sus demandas en el contexto de las negociaciones obrero patronales.²⁶ Las mujeres dejan de ser en este espacio hijas de, madres de, esposas de, para pasar a ser sujetos de su propia historia y destino con derechos y obligaciones.²⁷

En ocasiones este poder ha adquirido las características que, en el discurso, las propias sindicalistas (asesoras y costureras) han cuestionado o rechazado, sobre todo en los aspectos tendientes a reproducir valores de la cultura hegemónica manifestándose, tanto en las relaciones de dominación de unas sobre otras, como a través de la exaltación del saber o el discurso²⁸; así como en la lucha desangrante por el poder al interior y al exterior del aparato, incluso a costa de compañeras o poniendo en juego la propia vida del sindicato.

25 "El poder femenino pertenece al género, al grupo social de las mujeres. Cada mujer desarrolla de manera diferente, como todos los oprimidos, el potencial de poder surgido de lo que da al opresor. Así de lo cual carecen, a la vez que necesitan, quien tiene atributos considerados esencia de poder." Lagarde, p. 183

26 . Barbieri p. 11

27 . *Idem*

28 . Incluye, pero no limita a la asesoría en su carácter maternal/paternal.

9. Un espacio sexualmente determinado

Como lo señale en el inciso quinto, al interior del espacio sindical se construyeron e implementaron normas y valores comportamentales diferentes a los establecidos por la cultura hegemónica. Mientras algunas conductas eran permitidas y fomentadas otras, a su vez, eran sancionadas, dentro de las primeras estaban las manifestaciones afectivas, las opciones sexuales, la autodeterminación de las mujeres, la solidaridad entre ellas, el respeto a la diferencia, etcétera, dentro de las segundas podemos mencionar la opresión -en cualquiera de sus manifestaciones-, la subordinación de la mujer al hombre, el sexismo, etcétera. En estos procesos tuvieron especial injerencia tanto, los grupos de apoyo, como los de asesoría; los primeros impartieron cursos sobre sexualidad y la condición de la mujer, entre otros; los segundos, a través de su convivencia cotidiana impregnaron el ambiente sindical con sus valores feministas.

Dentro de estos procesos de construcción de sujetos “nuevos”, de esta socialización secundaria, uno de los aspectos más importantes, ha sido con respecto a la relación que han llegado a establecer algunas trabajadoras con su cuerpo y con su sexualidad. Las relaciones amorosas que se establecen al interior de la vida sindical llegan a romper de manera radical con algunos de los modelos impuestos por la cultura hegemónica.

Las mujeres que participan de manera más activa en las tareas sindicales, que han tenido una mayor relación con la asesoría (generalmente la relación entre participación y vínculo con la asesoría es común) y que han establecido lazos más sólidos con sus compañeras, han desarrollado un manejo “más libre” de sus prácticas amorosas: de sus relaciones entre sí, con el sexo opuesto y con su propio cuerpo. Muchas de ellas van a ser capaces de definir en un mo-

mento dado que es lo que verdaderamente creen que desean: el tipo de relaciones, rupturas de pareja, número de hijos, métodos anticonceptivos, etcétera.

Este espacio sindical, como ya he mencionado, es un espacio afectivo y sobre todo de mujeres. entre ellas son frecuentes las expresiones de afecto en sus más diversas manifestaciones: el cariño, el contacto corporal, los besos, la ternura, los abrazos o los bailes entre ellas, ... Como está prohibido el erotismo femenino queda subsumido en cualidades femeninas positivas como el afecto (...), porque esas muestras afectivas son consideradas ajenas al erotismo. El hecho es que no son ajenas, los afectos y el erotismo, forman parte de una misma esfera de experiencias vitales.”²⁹ Al ser el sindicato un lugar donde se permiten y fomentan el compañerismo y la solidaridad entre las mujeres, muchas veces la barrera entre el afecto y el deseo es muy delgada.

Cuenta una costurera recién ingresada al sindicato:

Los miércoles las compañeras del trabajo van al cine, como cuesta a mitad de precio, yo llegue a ir, pero no me gusto; mientras ven la película se abrazan.

Mientras que para algunas mujeres ha sido problemáticos este tipo de acercamiento, para otras ha sido gratificante, en la medida en que ha encontrado en el sindicato un espacio amoroso

Este ha sido uno de los aspectos más interesantes de la construcción de estas "nuevas" mujeres: su participación en la vida pública, en este espacio de mujeres, de afecto, de poder...

²⁹ Lagarde p. 215

les ha permitido definir, con menos problemas, sus relaciones amorosas y las practicas sexuales deseadas. Debido a que la "... sexualidad rebasa al cuerpo y al individuo: es un complejo de fenómenos bio-socio-culturales que incluye a los individuos, a los grupos y a las relaciones sociales, a las instituciones y a las concepciones del mundo -sistemas de representación, simbolismo, subjetividad, éticas diversas, lenguajes-, y desde luego al poder".³⁰ En una sociedad, como la nuestra, en la que cual las prácticas amorosas distintas a la monogámica y heterosexual, son vistas como anormales, enfermas o patológicas, los comportamientos que se salen del orden socialmente establecido, se oponen a los poderes públicos y representan, por lo tanto, un rechazo al orden corporal dominante.

Como mencione en el capítulo tercero, la construcción de una identidad femenina pasa por la construcción de una sexualidad con modelos, aprehendidos e impuestos socialmente. Es en el sindicato, donde estas mujeres son capaces de construir su propio espacio, como un espacio de poder en el cual pueden crear nuevas normas y modelos que indiscutiblemente trastocan la sexualidad y por lo tanto también el ser mujer como fue aprendido.

La construcción de este espacio ha creado, por lo tanto, crisis en la identidad femenina basada en modelos aprendidos e impuestos socialmente, traduciéndose, en la mayoría de los casos en la búsqueda de redefiniciones del papel femenino tradicional y en la revalorización de sí mismas, a partir de concebirse como mujeres capaces de decidir sobre su vida sexual y amorosa.

Cabe aclarar, que estas búsquedas no llegaron a significar, en muchos casos, la construcción de identidades totalmente nuevas y mucho menos dejaron de ser en todos los casos y todos los momentos, relaciones opresivas o de subordinación.

³⁰ *Ibid.* p. 170

*10. De lo personal a lo colectivo
de lo colectivo a lo personal*

Ahora bien, podemos definir al sindicato como un espacio físico, emocional, político y formativo, en el que estas mujeres conviven cotidianamente. Para entender su dinámica interna no es suficiente ver y analizar al sindicato como un conglomerado de mujeres, sino como un conjunto de mujeres concretas, donde cada una es un ser particular, producto no sólo de esta experiencia, sino de la síntesis de relaciones y vivencias anteriores, son mujeres con su propia biografía, necesidades y aspiraciones. El sindicato, no puede ser visto, únicamente como un conjunto de mujeres que luchan por una mejora salarial colectiva o por mejores condiciones de trabajo, ni por intereses políticos concretos; sino que es un espacio en el cual cada una pone en el escenario sus necesidades particulares, de tal suerte que se presenta un continuo juego entre lo personal y lo colectivo. Como dicen Berger y Luckman: "...la relación entre el hombre productor y el mundo social, su producto, es y sigue siendo dialéctica (...) el hombre (no aislado; y por supuesto, sino en sus colectividades) y su mundo social interactúan. El producto vuelve actuar sobre el productor"³¹

Al hablar de los intereses y necesidades particulares de estas mujeres, no me refiero a las relativas a la reproducción material cotidiana; sino más bien a las necesidades e intereses individuales subjetivas: las necesidades de reconocimiento público, de poder, de afecto y hasta de entender un poco más el mundo en que viven; todas éstas llegan a entrar en contradicción con los intereses colectivos, manifestándose a través de luchas internas por tratar de ocupar un puesto en el Comité Ejecutivo Nacional, ser oradora en algún evento o hasta en pequeños pleitos personales, por mínimos espacios de poder y afecto.

31. Berger y Luckman. p. 83

Sin embargo, uno de los aspectos más interesantes de la dinámica interna del sindicato ha sido la relación entre lo personal y lo colectivo, uno de los factores que ha permitido la prevalencia del mismo sindicato.

Esta relación entre lo personal y lo colectivo se puede apreciar desde la génesis misma del sindicato. Después de años resulta interesante como cada una de las costureras que vivieron la formación del sindicato, cuentan su propia experiencia a partir de su incidencia personal en determinados momentos, es decir todas y cada una de ellas la expresa en términos de su propio protagonismo³². Es a partir de los distintos rituales que se celebran al interior del sindicato, que estas experiencias se han colectivizado, ayudando a transformar un cúmulo de aventuras individuales en una experiencia colectiva e histórica, en una cultura política que es a la vez "... el producto de la historia colectiva de un sistema político y de las biografías individuales de los miembros de dicho sistema, debido a lo cual sus raíces hay que buscarlas tanto en los actos públicos, como en las experiencias individuales"³³

La terrible experiencia del temblor y de la fructuosa creación del sindicato, quedó cimentada en la conciencia de varias de las costureras que la vivieron y entre muchas se estableció un lazo común de unión ya que: "...se puede producir una sedimentación intersubjetiva cuando varios individuos comparten una biografía común, cuyas experiencias se incorporan a un depósito común de conocimientos."³⁴ Por ejemplo, el 19 de septiembre de cada año se realiza una misa sobre la calzada de Tlálpan, en honor a las costureras fallecidas en 1985, y por la tarde se realiza una marcha junto con otros damnificados por el sismo. Estos dos acontecimientos cumplen dos funciones primordiales: 1] Costureras que estuvieron en los campamentos, o

32. "Cuando un individuo reflexiona sobre los momentos sucesivos de su experiencia, tiende a encajar sus significados dentro de una estructura biográfica coherente, esta tendencia va en aumento en la medida en que el individuo comparte sus significados y su integración biográfica con otros" Berger y Luckman, p. 87

33. Pye 1968, p. 325.

34. Berger y Luckman, p. 91

que se incorporaron después al sindicato y hoy, por diversos motivos ya no asisten, acuden a recordar, a festejar, a convivir con las demás compañeras. 2] Funge como espacio transmisor de valores históricos a las nuevas compañeras, para que ellas también hagan suyos los sentires y compromisos de las compañeras con más antigüedad. De esta misma manera se puede considerar el festejo del 20 de octubre, fecha en que se conmemora la obtención del registro sindical, etcétera. Aunque estos rituales se han ido difuminando conforme pasa el tiempo, siguen siendo elementos importantes de cohesión³⁵. A partir de estos rituales se colectiviza la experiencia y con esto se llega a "... (abstraer) la experiencia de sus incidentes biográficos individuales para convertirla en una posibilidad objetiva al alcance de todos (...) tal experiencia se vuelve anónima en principio, aún cuando esta siga asociada a hazañas de individuos específicos."³⁶

A lo largo de estos años las personas que integran el sindicato, han atravesado por estados de crisis de diferentes índoles: personales, políticas, existenciales, formativas, etcétera, que han repercutido de diferente manera en la permanente construcción del sindicato. Por su parte el sindicato como institución, también ha atravesado crisis estructurales bastante agudas, resultantes por un lado, de los conflictos al interior del mismo, y por otro de los cambios en las políticas estatales que han repercutido en la relación del "19 de septiembre" con el Estado y con los otros sindicatos independientes. Es precisamente en estos momentos de crisis, que se puede apreciar, como opera de manera dialéctica la relación entre los individuos particulares y el sindicato en su conjunto como institución.

En los momentos de crisis personales, el sindicato con los elementos emocionales mencionados anteriormente "jala" a los individuos. Es aquí donde, la colectividad envuelve a los individuos particulares

35. "Un sistema de signos objetivamente accesible otorga un estatus de anonimato incipiente a las experiencias sedimentadas, al separarlas de su contexto originario de biografías individuales concretas y volverlas accesibles en general a todos los que comparten, o pueden compartir en el futuro el sistema de signos en cuestión. De esta manera las experiencias se vuelven transmisibles con facilidad". Berger y Luckman, p. 91

36. *Ibid.* p. 91-92

En las crisis institucionales, es recurrente retomar elementos históricos, ya que el marco emocional en que surge el sindicato, determinado por el temblor, se convierte en un elemento importante y constantemente recurrido para mantenerlo cohesionado: "El universo simbólico también ordena la historia y ubica todos los acontecimientos colectivos en una unidad coherente que incluye el pasado, el presente y el futuro. Con respecto al pasado establece una memoria que comparten todos los individuos socializados dentro de la colectividad. Con respecto al futuro establece un marco de referencia común para la proyección de las acciones individuales. De esta manera, el universo simbólico vincula a los hombres con sus antecedentes y sus sucesores en una totalidad significativa..."³⁷ El recuerdo del sismo, con todas sus implicaciones, es un valor socorrido en los diferentes momentos de crisis del sindicato como institución, de las corrientes que lo integran y de los individuos que lo conforman.

Sin embargo, este punto de referencia, cada día, se va perdiendo más y más en un horizonte lejano. Muchas de las trabajadoras que lo vivieron, han tenido que buscar trabajo en otras fábricas, no afiliadas al "19 de septiembre" y por razones "prácticas" ha disminuido o desaparecido su participación sindical. De esta manera, el surgimiento histórico del sindicato, va adquiriendo matices míticos, conforme pasa el tiempo.

La euforia inicial ha ido diluyendo, las condiciones económicas, políticas y sociales (mencionadas al inicio de este capítulo) ya no son las mismas. Por lo tanto, sin victorias tangibles y derrotas continuas, el sindicato dejó de ser un espacio lúdico, de comunicación y solidaridad

37 *Ibid.* p. 132

EPILOGO

Los primeros años del sindicato estuvieron impregnados de varias victorias: la obtención del registro sindical, la conquista del predio del local sindical, la conformación de varias secciones, las indemnizaciones justas para las trabajadoras damnificadas, además del reconocimiento social y político como sindicato de mujeres, combativo, democrático y solidario. Estas condiciones permearon el ambiente sindical de una gran emotividad y propiciaron sólidos vínculos afectivos que cohesionaban a sus miembros.

Esta realidad duró apenas seis años. Las condiciones del país cambiaron. La correlación de fuerzas entre el movimiento democrático y el Estado se modificó. El gobierno preparó el terreno para la firma del Tratado de Libre Comercio, imponiendo un serie de medidas que afectaron en especial a la industria de la confección.

De esta manera, se puede decir que el proceso del sindicato "19 de septiembre" cuenta con los siguientes elementos:

a] Correlación de fuerzas favorables al "19 de septiembre" derivadas de la coyuntura del sismo.

b] Como consecuencia del sismo, se crearon espacios de cercanía, colectividad y solidaridad que coadyuvaron a transformar a un grupo de sujetos "pasivos" en "activos" con objetivos comunes.

c] Acercamiento de grupos políticos, sobre todo feministas, que impregnaron al "19 de septiembre" de sus propios proyectos.

d] Modificación de la correlación de fuerzas sindicato-Estado, posterior a la coyuntura del sismo.

e] Crisis general del sindicalismo independiente.

f] Agudización de las contradicciones internas del "19 de septiembre".

A su vez estos elementos han definido la configuración política del sindicato a varios niveles:

a] Individual y personal.

b] Interior, agrupación en torno a corrientes políticas.

c] Exterior, sobre todo con el movimiento democrático en general, con el sindicalismo independiente y con el movimiento feminista.

d) Exterior, en la relación sindicato-Estado.

Actualmente el sindicato "19 de septiembre" atraviesa por una crisis estructural bastante aguda. Que desde mi punto de vista se debe a cuatro factores.

El primero, de mayor peso, es la situación internacional y nacional de la relación capital-trabajo, en el contexto de la aplicación de las políticas económicas neoliberales, en las que el sindicalismo entra en crisis sufriendo derrotas estratégicas

El segundo, tiene que ver con el cambio en la correlación de fuerzas del sindicato "19 de septiembre" con respecto al Estado a partir de los nuevos escenarios posteriores a la coyuntura del sismo.

El tercero, es la agudización de las contradicciones internas presentes desde el nacimiento del sindicato "19 de septiembre".

El cuarto tiene que ver con las contradicciones entre los procesos personales (afectivos, transformadores, lúdicos, etcétera) y los políticos derivados de las condiciones externas e internas del sindicato.

1. Considerando que la relación a la situación nacional e internacional de la relación capital-trabajo ha sido desarrollada por los estudiosos del movimiento obrero, en esta tesis ampliaremos lo relativo a los otros tres factores.

2. Hemos señalado en capítulos anteriores que en la coyuntura del sismo, el "19 de septiembre" recibe el apoyo de la opinión pública nacional e internacional, lo que le dio una

correlación de fuerza suficiente como para obligar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a apegar a la ley y a agilizar los trámites burocráticos necesarios para la obtención de nuevos contratos colectivos de trabajo a favor del sindicato. Al acabar esta coyuntura, el "19 de septiembre" pasó a tener que enfrentar al Estado en las mismas condición que cualquier sindicato independiente.

Aquí cabe hacer un paréntesis importante para precisar algunas consideraciones, que nos permitan explicarnos los fenómenos de fundación, consolidación y desintegración de los sindicatos independientes.

Cuando un sindicato, logra constituirse, es decir, logra su registro, encontramos otra serie de barreras que pueden llegar a impedir su consolidación, por ejemplo, uno de los casos más comunes es el que se produce con los cambios de directiva de un sindicato con la exigencia legal de comunicarlo a la STPS, lo cual se presta a infinidad de maniobras que le permiten al gobierno desconocer a una de las partes en función de sus intereses, pues basta con que la autoridad respectiva no acepte recibir la documentación presentada o acepte una fraudulenta o defectuosa, según el caso, para que la contraparte se ostente como el legítimo representante de todos los agremiados: este trámite, junto con el del registro pueden ser alargados a voluntad por la autoridad laboral. Además de que mediante esta forma, el estado puede al mismo tiempo controlar la composición de los cuadros dirigentes, propiciando procesos de "charrificación" de los sindicatos independientes.¹

Otro elemento de control por parte del estado hacia un sindicato, es la cláusula de exclusión que se aplica a criterio de cada líder, prácticamente no hay defensa contra ella y significa la pérdida irremisible del empleo.

1 Basurto. p 18

En el caso del "19 de septiembre", en un principio el Estado presionado por la opinión pública nacional e internacional, tuvo que apegarse a la ley y dio cause a las demandas por titularidad de contratos colectivos a su favor. Conforme fue pasando el tiempo, ésto dejó de suceder y cada vez fue más difícil lograr titularidades a favor del sindicato, hasta que llegó el momento en que ya no sólo no fue posible seguir creciendo, sino que se empezaron a perder contratos a consecuencia de la política gubernamental de desgaste a los sindicatos independientes, con el fin de responder a la demanda de presentar un país libre de conflictos laborales en las negociaciones del Tratado de Libre Comercio (TLC).

3 En cuanto a la agudización de las contradicciones internas, las luchas entre las corrientes políticas por el aparato sindical se iniciaron desde el primer congreso extraordinario realizado en 1986, en el que con ciertas dificultades, finalmente se ratifica el CEN elegido durante la constitución del sindicato el 20 de noviembre de 1985.

En 1988, para el tercer congreso, las diferentes corrientes acuerdan lanzar una planilla de composición que integre a todas las fuerzas políticas del sindicato y que contemple la reelección de la Secretaria General, Evangelina Corona, bajo el argumento de que ya era una figura conocida y con la experiencia de cuatro años. Para el Cuarto Congreso, en 1990, se crean por primera vez dos planillas; la roji-negra que postulaba a Evangelina Corona para Secretaria General y la roja que planteaba la no reelección. En el congreso, obtiene el triunfo la segunda planilla, la planilla perdedora impugna ante STPS los resultados del congreso, colocando al sindicato frente al riesgo de perder el registro sindical²; la planilla perdedora exige realizar un referéndum a través del voto directo. Los resultados del referéndum, le dan el triunfo a Evangelina Corona; la planilla roja manifiesta por escrito su protesta, señalando que el proceso fue fraudulento y señala que en función de preservar al sindicato no impugnará los

2. La planilla roji-negra argumentó frente a la STPS violación de los Estatutos sindicales, motivo de cancelación del registro. El proceso para determinar la validez de los argumentos hubiese sido muy largo y mientras tanto el sindicato carecería de Toma de Nota, impidiéndole llevar a cabo sus gestiones ante la patronal.

resultados, entrega el CEN a la planilla roji-negra, pero no abandona el trabajo en las fábricas. A partir de este hecho, se inicio un proceso de división interna irreconciliable.

4. Por último están las contradicciones entre los procesos personales y colectivos de los integrantes del sindicato y los procesos políticos y estructurales del sindicato como institución.

Durante los primeros años en el sindicato se vivía un ambiente de continuo festejo, se registraban, en todos los sentidos, cotidianamente más conquistas que derrotas: incrementos de contratos colectivos, mayor participación en la vida sindical, por lo tanto se vivía la euforia de estar construyendo algo nuevo, algo diferente: la “Isla de Safo” o “La Tierra de las Amazonas.

Las diferencias entre los grupos, que desde el inicio existieron se iban resolviendo sobre la marcha, cada una de las corrientes atendía sus propias secciones sindicales³; los conflictos se presentaban, sobre todo en los congresos ordinarios y extraordinarios al momento de definir las tácticas de lucha. Por ejemplo uno de los ejes recurrentes de conflicto giraba alrededor de reconocer la función de asesoría de las diferentes corrientes políticas; una de ellas, el MAS, proponía que no se aceptará la asesoría política, mientras que el CRI exponía que dicha asesoría existía en lo hechos, por lo que era importante reconocerla, de esta manera, mientras la primera la realizaba en sus oficinas particulares, la segunda lo hacía de manera abierta en el local sindical

En este ambiente de logros y victorias, las contradicciones entre los grupos y corrientes, aunque agudas, no rebasaban las que pueden ocurrir en cualquier grupo político, era más importante el sentido de pertenencia, la solidaridad y el compromiso con el sindicato y las costureras, la afectividad era un núcleo aglutinador que tenía más peso que las contradicciones entre los sectores que lo integraban.

3. Las secciones sindicales generalmente trabajaban con la corriente que había ayudado a obtener su contrato colectivo, aunque se presentaron casos en que la sección se separaba de la primera corriente para incorporarse a la otra

La construcción de este espacio lúdico, de victorias, afectivo, feminista, permitía a estas mujeres llenar una serie de carencias históricas, cotidianas y existenciales; de tal forma, que la participación política resultaba gratificante a inmediato y mediano plazo.

La carga emocional y afectiva que impregnaba las relaciones al interior del espacio sindical, creaba fuertes lazos intersubjetivos entre las mujeres. Pareciera ser como que existiera una fuerte necesidad de crear y creer en dichos vínculos; Aquí cabría hacer una pregunta ¿es este fenómeno particular de espacios femeninos? A falta de un estudio comparativo, me atrevo a pensar que no necesariamente. En el caso del 19 de septiembre, podríamos distinguir dos elementos que quizás no ayuden a explicarnos el fenómeno, primero este espacio surge posterior a una tragedia, que impregna de una emocionalidad particular todo el proceso y segundo estamos hablando de un universo de mujeres con enormes carencias afectivas y existenciales producto de sus vidas personales. Quizás bajo circunstancias similares, podríamos encontrar espacios donde sus integrantes establezcan una relación intersubjetiva similar; se me ocurre, por ejemplo, los grupos religiosos.

Sin embargo, cuando el sindicato entra en crisis al cambiar la correlación de fuerzas y las condiciones económicas y políticas en el país, se agudizan las contradicciones internas que se habían estado gestando al interior del sindicato, las cuales se pueden sintetizar de la siguiente manera:

a) Las integrantes del sindicato, tanto costureras como asesoras interiorizaron una realidad en función de: a) La experiencia de los primeros años, que tenía que ver con: la situación nacional y b) la creencia de que su proyecto realmente era un proyecto viable. La relación con el Estado y las organizaciones democráticas que auspiciaron la creación del sindicato y su posterior consolidación entró en crisis en el momento en que estas condiciones cambiaron. El sindicato, dejó de ser una arma de lucha para conseguir mejoras laborales. Muchos de los talleres comenzaron a cerrar, dejando sin trabajo a muchas costureras, las cuales en un principio

asistían al local sindical con el objetivo de “continuar en la lucha”, sin embargo, poco a poco lo dejaron de hacer en la medida en que conseguían nuevos trabajos que les absorbían el tiempo que le podían dedicar al trabajo sindical o bien porque emocionalmente el sindicato ya no les resultaba atractivo, ni les resolvía sus problemas; esta situación inevitablemente permeó el estado de ánimo de las trabajadoras y asesoras que asistían cotidianamente al local sindical: ya que el sindicato deja de ser, por lo tanto, un lugar lúdico, de festejo y de gozo.

b) La planilla de composición, que de alguna manera permitía a ambas corrientes acceder al poder, deja de ser funcional, lo cual agudiza las contradicciones entre ambas planillas y la lucha por el poder se vuelve desangrante. La construcción del poder alternativo, mencionado en el capítulo sexto, se convierte en la lucha por el poder de cualquier organización en crisis. Es decir, cuando ya no hay triunfos, lazos de unión entre los miembros, proyecto conjunto viable, etcétera, lo único que queda es el sindicato como aparato para detentar los puestos de poder. Esta situación también ha sido un elemento tencionador al interior del espacio sindical.

A partir de la conjugación de estos dos elementos, la afectividad deja tener el suficiente peso como para aglutinar a las sindicalizadas, incluso al interior de su propia corriente política.

c) Las corrientes y grupos políticos impregnaron al sindicato de su propia visión del mundo y encontraron en él un terreno fértil donde llevar a cabo la utopía feminista. Se construyeron al interior del espacio sindical valores que no operan en el resto de la sociedad; de esta manera, el mundo del sindicato se construyó como un espacio "ideal", como una isla, donde las normas, valores, reglas que regían su vida interna, raras veces coincidían con la realidad que tienen que enfrentar las mujeres costureras. Paralelamente, vivían otras realidades, incluso al interior del sindicato coexistían los valores feministas que se pretendieron desarrollar alternativamente, junto con los valores tradicionales: patriarcales, autoritarios, antidemocráticos, etcétera ¿cómo se ha resuelto esta esquizofrenia?

La relación entre los tres ámbitos de vida de estas mujeres: la privada (familiar), la fábrica (productivo) y el sindicato (político); se involucraban continuamente; se tejieron puentes objetivos y subjetivos, reales e imaginarios entre lo público y lo privado; las relaciones sociales, afectivas y políticas se traslapaban. No existía una barrera divisoria real entre los mundos en que se desarrolla la actividad de estas mujeres. En la mayoría de los casos se resolvía elaborando una unidad física y psíquica entre las diferentes esferas que integran su cotidianidad, a través del involucramiento personal, privado, afectivo y amoroso entre el mundo del sindicato y su propia vida.

Por otro lado, la visión feminista del mundo no es compartida por el resto de la sociedad ya que atenta contra valores y pilares fundamentales de la misma entre los cuales puedo mencionar: el poder patriarcal, la jerarquía sexual, el acceso desigual al trabajo y a ciertos bienes materiales y simbólicos. Si bien, esta visión es sumamente importante, entró a confrontar a las costureras con el mundo que las circundaba. Ellas tenían un peso específico en el sindicato y en la fábrica mientras el sindicato operaba como tal; podían romper lazos familiares, porque el sindicato les daba el sustento emocional y afectivo para llevarlo a cabo; podían creer en la viabilidad de un proyecto feminista, personal y colectivo, porque lo compartían con otras y existía el espacio para llevarlo a cabo. Pero en el momento en que el sindicato entra en crisis, las costureras y asesoras entran en crisis existenciales, personales y colectivas a las que muchas no encontraron solución, otras llevaron este aprendizaje a otros terrenos fértiles.

En el momento en que el espacio sindical representa mayor tensión y por lo tanto disminuye el sustento emocional y afectivo que éste representaba, las tres esferas antes mencionadas empiezan a entrar en contradicción y cada día resultan más difíciles de conciliar.

Berger y Luckman plantean que: "Los procesos de la socialización secundaria se determinan por su problema fundamental: siempre presupone un proceso previo de

socialización primaria, o sea, que deben tratar con un yo formado y con un mundo ya internalizado. No puede construir la realidad subjetiva ex-nihilo. Esto presenta un problema, porque la realidad ya internalizada tiende a persistir. Cualesquiera que sean los nuevos contenidos que ahora haya que internalizar, deben en cierta manera, superponerse a esta realidad ya existente"⁴ por lo tanto esta socialización secundaria tiene sus propias limitaciones pues se requieren "(impactos) mucho menores para poder destruir las realidades internalizadas mas tarde".⁵ Esto fue precisamente lo que sucedió, mientras el sindicato era un espacio excitante en varios aspectos y los acontecimientos favorables permitían reforzar un proceso de socialización secundaria, en el momento en que dejan de haber reforzadores e impactos, muchas de las mujeres regresan a su anterior vida, algunas incluso marcadas por los fracasos, pues no solamente fueron sindicales o políticos, sino que lo más importante, fueron emocionales, afectivos y existenciales...

Por otro lado, la dinámica de los acontecimientos tanto internos como externos en los que se vio envuelto el sindicato adquirió ritmos más acelerados que la respuesta personal y existencial que le podían dar las propias sindicalizadas, Pye, nos dice, al respecto que: "En todos los sistemas políticos dinámicos, es posible que se produzcan tensiones, debido a que el proceso de socialización no puede alterarse con la misma rapidez que el proceso político."⁶

4. Berger y Luckman. p 178

5. *Ibid* 179

6. Pye. Lucian. p. 324

Por último quisiera tratar de contestar una pregunta, que quizás muchos estudiosos se han hecho ¿es el sindicato “19 de septiembre” una construcción de y para las trabajadoras? o ¿es una construcción ajena a ellas?

A mi parecer, no es ni una cosa ni otra. Son dos situaciones que se relacionan continuamente de forma dialéctica. La idea de construir un sindicato surge a partir de una propuesta "ajena"⁷ a las trabajadoras de la costura, la propuesta es avalada a partir de una decisión colectiva y democrática⁸, a partir de la cual se inicia la aventura donde las costureras, grupos de apoyo y asesoría serían los protagonistas.

Sin embargo conforme se estructura el sindicato como una institución (independientemente del carácter alternativo, antes mencionado, no deja de ser una institución), se convierte en un mediador, no sólo en lo concerniente a los aspectos laborales, sino también en las opciones políticas, vivenciales y existenciales de las costureras. Ya que como se menciono anteriormente, este espacio que se construye, también tiene sus reglas, a forma de un código moral y ético, que marca las fronteras entre lo legítimo e ilegítimo, lo prohibido y lo permitido, lo ético y lo no ético.

Por ejemplo, en el primer año de vida del sindicato, las trabajadoras de Carnival organizaron, en horas de trabajo, en el interior de la fábrica una fiesta; dejaron de trabajar, llenaron globos con agua, se los aventaron, etcétera. Y efectivamente, tuvo que intervenir el sindicato, pero para hablar con las trabajadoras y explicarles que aún con el amparo y apoyo del sindicato, esto no era posible. De esta manera se da el proceso que ocurre lo que, parafraseando a Hosbabwn, Bourdiu describe como: "...la rebelión que podríamos llamar

7. Uso el entrecomillado, porque si bien surgió como idea y proyecto de los grupos de apoyo, retomaba experiencias y sentires de las propias costureras damnificadas, que quizás para ellas, resultaba difícil concretar como un proyecto viable.

8. Se decidió a partir de una votación en la cual participaron representantes de todas las costureras.

"primitiva" la de los campesinos que se encuentran arrojados al mundo industrial, que es un mundo violento y sin organización, para adquirir la rebelión "secundaria" organizada."

9. Bourdieu, p. 267

ANEXOS

ANEXO 1

CRONOLOGÍA

OCTUBRE

El 18 de octubre la Secretaría del Trabajo emite su laudo a favor de las trabajadoras de Dimension Weld adjudicándoles la maquinaria.

A partir del 20 de octubre, una vez instaurado el Sindicato Nacional de trabajadoras de la costura, la confección, similares y conexos; el movimiento adquiere dos vertientes: a) la organización y fortalecimiento del sindicato y b) las negociaciones en la Secretaría del trabajo por las indemnizaciones de las obreras. Por decisión de las costureras dichas indemnizaciones deberían estar compuestas de tres meses de salario, la prima de antigüedad (doce días por año laborado), prima vacacional, aguinaldo y 20 días por año, generalmente se otorgan 20 días por año, pero en este caso se exigieron veinte para substituir de alguna manera, una mínima parte de la sobreexplotación de la cual fueron víctimas.

El 22 de octubre las trabajadoras de la empresa "Organización Robert's" se afilian al sindicato "19 de septiembre" y reclaman la titularidad de su Contrato Colectivo de Trabajo que anteriormente administraba la Confederación Obrera de México (CROM); para ello solicitan un recuento, a la vez varias centrales reclaman la titularidad; táctica utilizada por la empresa para dividir a las trabajadoras y evitar que pasen a formar parte de las filas del nuevo sindicato independiente

A finales del mes las costureras se ven en la necesidad de realizar otra marcha debido a que las negociaciones en la Secretaría del Trabajo iban muy lentas, pues los industriales del vestido se negaban a comparecer a cumplir sus obligaciones legales.

NOVIEMBRE

Se impulsa las primeras demandas por Titularidad de Contratos colectivos de Trabajo. Se realiza el primer foro de solidaridad al cual concurren diversas organizaciones sindicales, políticas y de mujeres, proporcionando apoyo económico, político y moral a las costureras.

Se inician talleres de formación política y discusión de la problemática femenina con dos objetivos fundamentales: 1] que las costureras adquieran una formación que les permita asumir plenamente la dirección de su movimiento y 2] sensibilizarse con su condición de mujer.

El 25 de noviembre las costureras participan en una marcha contra la violencia hacia las mujeres.

DICIEMBRE

El 18 de diciembre se gana el primer recuento por Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. "Read Heart" que pertenecía a la CTM y pasa a formar parte del "19 de septiembre". El patron despide a 23 trabajadoras como represalia por haberse incorporado al nuevo sindicato.

Las negociaciones continúan en la Secretaría del Trabajo. Las despedidas instalan un campamento a las afueras de la Secretaría del Trabajo.

Se organiza el abasto para fin de año. Se impulsa el trabajo cotidiano de formación y discusión sobre la situación de la mujer.

El día 20; 13 trabajadoras de la empresa "Piamonte" y un trabajador despedido de "Robert's" obtienen registro de su cooperativa "Renacimiento" que organizaron con el producto de sus indemnizaciones y el apoyo económico del pueblo de México.

ENERO 1986

Las negociaciones en la Secretaría el Trabajo continúan lentas. Sindicalistas, junto con asesoras, deciden implementar otras prácticas para presionar a los patrones, se instalan campamentos, mítines y plantones en las puertas de fábricas, comercios e incluso de los domicilios de los patrones que se niegan apagar. Entre éstos se encuentran los dueños de Master, Albert, Kaysser, Vestimark, Alfa Centauro, Belisario Domínguez, Symor, Play Boy, etcétera. Las costureras de Vestimark reciben amenazas de ser desalojadas del campamento que instalaron con el fin de presionar a la patronal para obtener sus liquidaciones.

Las autoridades capitalinas se ven obligadas a firmar un convenio con el "19 de septiembre" en donde se acuerda levantar el campamento en el cual se albergaron las costureras y organizaciones solidarias durante 91 días de lucha a cambio se les ofrece un terreno en san Antonio Abad

El sindicato obtiene el triunfo en el recuento realizado en la empresa "Manuel Rojas Martínez", con esto el sindicato logra su segunda victoria en su lucha por conquistar Contratos Colectivos de Trabajo

En "Read Heart" 120 trabajadoras amenazan con realizar un paro, debido a lo cual el patrón tiene que acceder a la reinstalación de las trabajadoras despedidas

El 25 de enero, los trabajadores de la empresa "Manuel Rojas Martínez" firman su primer convenio de trabajo.

A finales del mes se crea la Cooperativa de ex-trabajadores de la empresa Dimension Weld, resultado de los bienes e indemnizaciones obtenidas.

FEBRERO

El día 8 de febrero se realiza el Segundo Foro de Solidaridad con las trabajadoras del Sindicato "19 de septiembre", aquí se discutieron los problemas por los que atraviesa la organización y las formas de apoyo que pueden ofrecer las diferentes organizaciones democráticas; también se recibieron donativos de las organizaciones participantes. En este foro se anunció que a partir de los donativos de las trabajadoras de "Máximas y Hechuras" y de los honorarios de la abogada que llevó el caso de liquidación se iniciaría un fondo de resistencia para las futuras huelgas que tengan que afrontar las secciones del sindicato.

Se unifican varias de las organizaciones feministas que trabajaban apoyando al naciente sindicato: Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Centro Integral de Desarrollo de América Latina (CIDHAL), Grupo Autónomo de Mujeres Universitarias (GAMU) y surge Mujeres en Acción Sindical (MAS), con el objetivo de trabajar a largo plazo en el impulso de la organización y lucha de las trabajadoras mexicanas bajo una perspectiva feminista.

Durante este mismo mes ocurre un hecho insólito, la firma de "Organizaciones Robert's" demanda ante la Secretaría del Trabajo, por haber otorgado el registro sindical a favor del "19 de septiembre", calificando de "anticonstitucional" (*sic*) el acto administrativo, afirmando estar dispuestos a pagar "lo que fuera necesario" para cancelar el registro sindical y señalaron que la dependencia gubernamental (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) no tiene autoridad para otorgar dicho registro. Esta fue la respuesta patronal ante el movimiento de las trabajadoras de Robert's en derecho a la libre afiliación sindical.

Manuel Gómez Peralta D. -Subsecretario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social- hizo declaraciones en el sentido de que es improcedente la demanda que contra el sindicato interpuso "Organizaciones Robert's", agregó que esa empresa "ha sido muy hábil" pero que no

se justificaba la demanda debido a que el registro sindical se otorgo en condiciones absolutamente justificadas, jurídica y socialmente.

Una delegación del "19 de septiembre" visita Jalapa, Veracruz donde encuentra apoyo solidario. El grupo de Mujeres de Jalapa realiza al siguiente mes (8 de marzo) una campaña económica en apoyo a las costureras.

MARZO

El 8 de marzo la Regional de marzo la Regional de Mujeres del Valle de México de la CONAMUP, convoca a una marcha para celebrar el Día Internacional de la Mujer a la cual asiste un amplio contingente de trabajadoras del "19 de septiembre".

En este mes fueron, finalmente indemnizadas las trabajadoras de "Confecciones Viaducto" y "Vestimark".

La organización Robert's despidió a 29 trabajadoras que no se plegaron a las presiones y votaron en contra del sindicato afiliado a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). Se forma la denuncia, pero dos días después del recuento -7 de marzo- fueron despedidas las trabajadoras que aún no recibían los resultados del recuento por parte de las autoridades correspondientes. Además 700 trabajadoras de la misma empresa recibieron la amenaza del cierre de las empresas si insistían en ingresar al sindicato de costureras.

El día 10 de marzo fueron secuestradas con violencia, por agentes de seguridad 20 obreras de "Confecciones Vallarta" para obligarlas a firmar un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo con el organismo sindical patronal de la Confederación Obrera de México". Las obreras declararon a la prensa que se desato una cadena de amenazas y chantajes y presiones desde hacía un mes en contra de más de un centenar de trabajadoras de la confección para obligarlas a abandonar el sindicato independiente. Fueron despedidas 18 trabajadoras de "Confecciones Vallarta".

Las trabajadoras de "Alfa Centauro" realizaron un plantón frente al domicilio del patrón para exigir el pago de las indemnizaciones"

Liquidan a las trabajadoras de "Infantiles Pop" con bienes y dinero en efectivo; las trabajadoras ponen a la venta a menudeo la maquinaria y la mercancía que se les adjudicó"

ABRIL

Hay un intento de secuestro de 2 trabajadoras en el campamento de "Skylon".

Se indemniza al 50% de las obreras de "Alfa Centauro". Las obreras se ven en la necesidad de aceptarlo, debido al cansancio generado después de 22 días de campamento enfrente de la fábrica.

A estas alturas quedan por liquidar a 200 trabajadoras de 8 empresas Symor, Mayosi, Belisario Domínguez, David Acosta, Skylon, Provest, Artículos Albert, Play Boy y Sportex. Se siguen peleando titularidades en Bordados Especiales, Confecciones Vallarta, Especialidades de la Confección y Rosi Brass.

Noventa trabajadoras se Modelos Daniela iniciaron el 21 de abril una huelga en demanda de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

El 21, cuarenta obreras de Bordados Especiales iniciaron un plantón indefinido frente a las instalaciones fabriles hasta lograr su liquidación, pues el patrón despidió a todas desde el día 19. El empresario tomó esta medida como represalia a la postura de las obreras a favor del "19 de septiembre". Días después de la instalación del campamento (el día 27) por toda respuesta a la patronal, las obreras sufrieron agresiones en el momento en que hacían la guardia acostumbrada en el campamento.

Las costureras de "Tirolet", después de haber iniciado un movimiento huelguístico que ya llevaba más de cinco meses, lograron legalmente la adjudicación de los bienes de la empresa.

En este mes con los logros de sus indemnizaciones las trabajadoras pusieron en marcha la "Sociedad Cooperativa de Confección".

Se difunde la problemática de las costureras en Aguascalientes.

El 29 de marzo las costureras del sindicato "19 de septiembre" se dirigen al presidente de la república, mediante una carta le manifiestan -con base al Artículo 9o Constitucional- la intención de integrarse al desfile del 1ero de mayo solicitando se les asigne un lugar dentro de los contingentes. No obtuvieron respuesta.

MAYO

El primero de mayo de 1986, ante la ausencia de una respuesta del Presidente Miguel de la Madrid a la petición hecha por las costureras, éstas deciden marchar al zócalo. El contingente fue reprimido por elementos de la policía vial; deciden, por lo tanto marchar al Monumento de la Revolución con el objeto de celebrar con los sindicatos independientes el Día del Trabajo.; con lujo de violencia se les impidió avanzar. Finalmente un despliegue policiaco impresionante mantuvo cercado el local sindical, donde las costureras se habían refugiado. El cerco policiaco se mantuvo dos horas mientras terminaba el desfile oficial.

El sindicato publica un desplegado dirigido al Presidente de la República protestando por la agresión ejercida contra ellas el 1ero de mayo.

El día 2, las trabajadoras de "Riad, S.A." reciben la noticia del triunfo del recuento a favor del "19 de septiembre".

El día 3, 27 costureras de "Skylon" y "David Acosta" lograron sus indemnizaciones.

Cesan a dos empresas más en la Organización Robert's, suman 32 personas despedidas injustificadamente

Iniciativa del sindicato para llamar a una marcha el 10 de mayo para cambiar el sentido de la celebración, el argumento es:

"No es posible celebrar un sólo 10 de mayo mientras miles de mujeres sean despedidas de sus centros de trabajo por el hecho de estar embarazadas; mientras las madres solteras sean repudiadas por su familia y la sociedad; mientras de miles de mujeres encuentran la muerte en los sótanos clandestinos del abortero improvisado o sin ética; mientras las mujeres enfrenten la maternidad como irremediable que les conducirá junto a sus hijos a la miseria y el hambre; mientras no haya guarderías eficientes y suficientes para los hijos de los y las trabajadoras; mientras la atención y cuidado de los hijos recaiga dolorosamente sobre las mujeres; mientras haya cientos de esposas y madres que sufran la ausencia de sus seres queridos que les fueron arrancados de sus brazos por motivos políticos" (Desplegado, publicado en "La Jornada" 5-V-86)

Los días 17 y 18 de mayo se celebró el primer Congreso Extraordinario del sindicato "19 de septiembre". Se propuso al Congreso la ratificación o nombramiento de un nuevo Comité Ejecutivo Nacional y un Programa de Acción Básico: llamar a 700 mil trabajadoras del ramo a luchar porque se respeten los salarios mínimos profesionales, que las trabajadoras conozcan sus contratos colectivos de trabajo, exigir a las autoridades que no permitan talleres clandestinos, que se regularice el trabajo a destajo; que haya condiciones de higiene y seguridad en los centros laborales; que se aclare la naturaleza de las cooperativas, muchas de las cuales sirven para encubrir al patrón y no son realmente cooperativas. Demandar el establecimiento de guarderías, derecho a la maternidad, contra el acoso sexual y la violencia contra la mujer y por el respeto a la maternidad en el trabajo.

El dueño de "Confecciones Vallarta" despidió a algunas trabajadoras, aprovechando que las autoridades aún no decidían sobre la titularidad del contrato colectivo.

JUNIO

El día 2 las 96 trabajadoras de "Confecciones Daniela" después de dos meses de lucha firman el Contrato Colectivo de Trabajo.

El día 9, el Sindicato Nacional de Costureras gana el recuento de personal de la empresa "Rosi Brass".

El día 10, las costureras de la fábrica "Modelos Daniela" realizaron un plantón-mitin en Naucalpan frente a diferentes fábricas de los patrones Michán. El mitin se llevó a cabo para exigir una pronta solución a su huelga estallada desde abril. Los manifestantes denunciaron que, a pesar de haber llegado a un acuerdo con el abogado de la parte patronal el pasado 27 de mayo en presencia del presidente de la Junta Local de Conciliación y arbitraje, hasta el momento no han hecho válidas las negociaciones. Entre ellas estaba el firmar al día siguiente el Contrato Colectivo de Trabajo; pagar el 50% de salarios caídos y reabrir la fuente de trabajo el jueves 29 del mes de mayo.

El mismo día 10, 29 costureras de la empresa "Ban-Bin", que participaban en un recuento para obtener la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, fueron encerradas en un cuarto y amenazadas por el patrón. Dicha acción se realizó en cumplimiento con el dirigente de la CTM, Sr. José López. A consecuencia de dicha acción el recuento fue perdido para el "19 de septiembre".

En este mes se inauguró en el local del sindicato, la exposición fotográfica titulada "Un sindicato nacido de los escombros". Con éste se da inicio a una campaña, a nivel nacional e internacional, por la defensa del Registro Sindical.

En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje la empresa "Organización Robert's" se compromete a liquidar legalmente a 34 trabajadoras despedidas.

El comité feminista de Solidaridad, en conferencia de prensa informa haber recibido, hasta la fecha, 17 millones de pesos para apoyar a las costureras damnificadas. La ayuda se recibió principalmente de grupos feministas de Francia, Japón, Estados Unidos, Inglaterra, Martinica, Venezuela y Canadá.

Se hicieron declaraciones de prensa por parte de los familiares de 17 obreras de la costura que fallecieron a consecuencia del sismo, en el edificio de San Antonio Abad 150. Se exige al Sr. Edi Marcos dueño del edificio que pague a los deudos las indemnizaciones correspondientes.

JULIO

El día 10 de julio la Junta de Conciliación y Arbitraje de Toluca adjudica los bienes de la empresa "Mexiber, S.A." a 26 trabajadoras de la misma que llevaban 30 meses luchando por rescatar su fuente de trabajo y sus derechos. Esta lucha se inició en enero de 1984, cuando el patrón para evitar el pago del Seguro Social, les fabricó una huelga, para ello contó con la complicidad de líderes cetemistas.

AGOSTO

El día 2 de agosto, el empresario Guillermo Huerta, sacó gran parte de la maquinaria de las empresas "G. H." a fin de evitar que las 40 costureras que ahí laboraban se afilien al sindicato independiente. Las trabajadoras afirman que el patrón ha actuado siempre así, cambiando de un día para otro la maquinaria de lugar, a fin de evadir el pago de sus obligaciones fiscales. Para evitar que el patrón se lleve por completo su maquinaria, las obreras montaron guardias permanentes en la fábrica.

Se programaron una serie de actividades para desarrollarse en el mes de septiembre en que se cumple el primer año del inicio del movimiento.

SEPTIEMBRE

El día 9 de septiembre a las 10 de la mañana, se llevó a cabo un mitin enfrente de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CNIV) donde se entregó un pliego petitorio con dos peticiones: 1] que a patronal retire a demanda de cancelación del registro del sindicato y 2] que se forme un fondo para cubrir las indemnizaciones de las compañeras que tienen casi un año de haber perdido la relación laboral a consecuencia del sismo (Mayosi, Symor, Belisario Domínguez, Artículos Albert, Sportex y Play Boy). Se calcularon 25 millones de pesos para cubrir las liquidaciones de las 47 trabajadoras.

El día 19 los actos empezaron con una misa a las 7:19 de la mañana, en el mismo lugar donde muchas costureras perdieron la vida un año atrás, posteriormente se organizó un acto político-cultural ahí mismo; al terminar éste se realizó una marcha, que recorrió otras zonas afectadas por el temblor hasta llegar la Cámara Nacional de la Industria del Vestido, ubicada en Tonalá 46, en el centro, ahí se exigió respuesta al pliego petitorio entregado el día 9 de septiembre. Por la tarde se participó en la marcha convocada por la Coordinadora Unica de Damnificados, La cita fue a las 5 p.m. en Tlatelolco para dirigirse al Zócalo donde se hará un mitin para exigir a las autoridades gubernamentales, la resolución de los problemas de vivienda, que salvo raras excepciones, a 12 meses del sismo seguían iguales.

Las costureras de Berson, S.A., ganaron el recuento de titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo a favor del "19 de septiembre".

Por exigir el pago de prestaciones sociales y mejores condiciones de trabajo, fueron despididas 17 obreras de Baby Duy, S.A.

En este mes una comisión de trabajadoras de la empresa "Textil Maya" maquiladora de dueños coreanos ubicada en Mérida, Yucatán, vino a solicitar apoyo del Sindicato Nacional, debido a que las condiciones de trabajo eran bastante malas y los salarios muy por debajo del mínimo profesional, además de existir un mal trato por parte de los empresarios.

Posteriormente una delegación del CEN se trasladó a la ciudad de Mérida con el objetivo de asesorar a las trabajadoras. El día 22, las trabajadoras emplazan a huelga por la titularidad del Contrato Colectivo a favor del "19 de septiembre". Las autoridades laborales de Mérida, Yucatán se negaron a dar curso legal a dicho emplazamiento de huelga. Dos días después gran parte de las trabajadoras de "Textil Maya" son despedidas injustificadamente por la empresa.

El 24 se inicia una huelga de hambre por el asesor del sindicato Héctor Zendejas Pineda, con la finalidad de lograr una solución al conflicto. Mientras tanto en las instalaciones de la empresa las trabajadoras realizan guardias para evitar que los empresarios evacuen el lugar llevándose la maquinaria y cerrando la fuente de trabajo.

Los días 20 y 21 de septiembre se celebró el Primer Congreso Ordinario de la organización sindical, con los siguientes objetivos: Realizar un balance del sindicato y de la situación actual, analizar las perspectivas, así como determinar líneas de acción para el próximo periodo.

El Tercer Foro de Solidaridad con el sindicato se llevó a cabo el 20 de septiembre, de 9 a 13 horas, antes del inicio de los trabajos del congreso. Asistieron diversas organizaciones democráticas.

ANEXO 2

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

I

DENOMINACIÓN, 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 de las calles de Dr. Lucio y Dr. Liceaga, en la Ciudad de México, D.F.

Art. 3.- El sindicato tendrá como 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 clandestinos de explotación de 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 solicitud de ingreso por escrito
- c) expresar su voluntad de acatar los Estatutos
- d) ser trabajador de las Industrias enunciadas en el artículo 1º.

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) los demás que se señalen en este Estatuto.

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

- a) al 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 le 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 la orden del día de los trabajos del Congreso.

Art. 11.- Son facultades del Congreso:

- a) reformar los Estatutos;
- b) elegir al 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 justificadas los nombramientos de los Comités Ejecutivos Nacional y Seccional;
- f) además las que no estén señaladas para otros órganos de gobierno del Sindicato.

Art. 12.- El Comité Ejecutivo Nacional 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 Prensa y Propaganda, un Secretario de Relaciones Exteriores, un Secretario de Educación Política, un Secretario de Organización, 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 cargo 2 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 Secretario respectivo todos los documentos que emita 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 estos 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 correspondiente;
- d) y las demás inherentes a su cargo.

Art. 18.- Le 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 mancomunados con el secretario General;
- d) y 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 sea 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;
- d) 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 en todo tipo de eventos en coordinación con otras organizaciones para promover al cumplimiento de su cometido;
- d) y las demás inherentes a su cargo.

Art. 23.- Corresponde al Secretario de Deportes y Recreación:

- a) promover los eventos tendientes a impulsar el espíritu deportivo ente los miembros del Sindicato, así como organizar los actos culturales de solidaridad interna y externa del Sindicato;
- b) mantener la estadística general de las vacantes en todo el Sindicato mediante la información del correspondiente funcionario Seccional;
- d) y las demás inherentes a su cargo.

Art. 24.- 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 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 citan, habiéndolo solicitado dicho porcentaje de miembros.

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;
- d) 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 Asambleas Ordinarias y Extraordinarias;
- b) rendir cuentas ante las Asamblea General de su gestión financiera;
- c) representar al Sindicato, en relación de su Sección, ante la empresa y las autoridades laborales y judiciales, con plena personalidad jurídica;
- d) emplazar a huelga 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 a 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 de los miembros del Sindicato directamente de su salario en la nómina de pago de cada empresa. El efecto del Comité Ejecutivo Nacional en coordinación con los Comités Ejecutivos Seccionales solicitarán oportunamente a los patrones 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 bienes 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 Seccional podrán disponer de los bienes en beneficio de la organización sindical.

VI

DISCIPLINA SINDICAL

Art. 45.- El Congreso o 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 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.- La 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 que someterá a 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 en lo establecido en estos Estatutos y la Asamblea conocerá de las pruebas que sirvan 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.

VI

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 54.- En caso de disolución del Sindicato, el Congreso nombrará una Comisión especial que realice el inventario de los muebles, 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 tal efecto.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El Comité Ejecutivo Nacional que inicie la vida orgánica de este Sindicato durará en su encargo 6 meses, al termino 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 Asamblea y Congresos del Sindicato, de conformidad con el proyecto que presente el Comité Ejecutivo Nacional, el cual tendrá facultades para delegar su elaboración a comisiones que considere convenientes.

TERCERO - Hasta en tanto se regulariza lo previsto en el artículo 41 de estos Estatutos para el descuento de 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 existan.

México D.F. a 20 de octubre de 1985

LA EDICIÓN DE ESTOS ESTATUTOS FUE REALIZADA EN EL MES DE OCTUBRE DE 1985

ANEXO 3

CONVENIO MODIFICATORIO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA "ROSY BRASS S.A. DE C.V., REPRESENTADA POR EL SEÑOR MOISÉS ASSA DUEK Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORA DE LA INDUSTRIA DE LA COSTURA, CONFECCIÓN, VESTIDO, SIMILARES Y CONEXOS "19 DE SEPTIEMBRE", REPRESENTADA POR SU SECRETARIA GENERAL EVANGELINA CORONA CADENA.

CAPITULO I DE LA PERSONALIDAD

PRIMERA.- Ambas partes convienen en que para abreviar en el curso de este CONTRATO, se utilizaran las definiciones convencionales que a continuación se detallan.

a) ROSY BRASS S.A. de C.V.=EMPRESA

b) SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA COSTURA, CONFECCIÓN, VESTIDO, SIMILARES Y CONEXOS "19 DE SEPTIEMBRE".=SINDICATO.

c) INSTALACIONES, AREAS DE TRABAJO, DEPARTAMENTOS, TALLERES, PATIOS Y OFICINAS PROPIEDAD DE "ROSY BRASS S.A. DE C.V." EN QUE SE APLICARÁ EL PRESENTE CONTRATO=PLANTA.

d) LEY FEDERAL DE TRABAJO.=LEY

e) TODO EL PERSONAL QUE REALIZA EL TRABAJO DE COSTURA, MANUAL Y EN GENERAL LOS PUESTOS DE CATEGORÍAS DEL TABULADOR DE SALARIOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE SON PERSONAL SINDICALIZADO.=TRABAJADORES

f) TODO EL PERSONAL DE CONFIANZA (JEFES DE TALLER, SUPERVISORES, SECRETARIAS, PAGADOR, ETC) EN GENERAL LOS QUE DESIGNA COMO TALES LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.=EMPLEADOS.

SEGUNDA.- LA EMPRESA reconoce la personalidad jurídica DEL SINDICATO como la agrupación contratante y representante del total interés de los trabajadores que les presten sus servicios, atribuyendo a dicho reconocimiento las consecuencias legales que le son inherentes

TERCERA - LA EMPRESA se obliga a tratar con los representantes que acrediten las trabajadoras y la Dirección Nacional del Sindicato Nacional. (Revisión enero 1990).

CUARTA.- El presente CONTRATO tendrá aplicación en todas las plantas propiedad de LA EMPRESA "Rosy Brass S.A. de C.V." independientemente del domicilio que tengan en cualquier parte del territorio nacional y en los centros de trabajo de la misma naturaleza que se lleguen a establecer. Para tal efecto LA EMPRESA avisará por escrito al Sindicato con 15 días de anticipación de los cambios de domicilio, denominación o razón social y/o sustitución patronal que pretende llevar a cabo en el futuro, para los efectos del presente CONTRATO. El presente CONTRATO tendrá aplicación inmediata en el centro de trabajo ubicado en calzada Ermita-Iztapalapa No 920, colonia Santa Barbara, Edificios A y B.

QUINTA - LAS PARTES convienen en que este CONTRATO se aplicará a todas las actividades de LA EMPRESA.

CAPÍTULO II DE LOS SALARIOS

SEXTA. LA EMPRESA se obliga a pagar los salarios a sus trabajadores, por los servicios que le prestan, en base al tabulador de salarios por día y a destajos anexos, que forman parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo. Cuando exista una diferencia en el pago de su salario, la misma se cubrirá a más tardar el martes siguiente al día de pago.

SEPTIMA - LA EMPRESA pagará los salarios a que se refiere la CLÁUSULA SEXTA, en moneda de curso legal, el último día hábil en el lugar donde prestan sus servicios y dentro de la jornada de trabajo, asentando en forma detallada en cada sobre los conceptos que se están cubriendo. (Revisión enero 1990).

OCTAVA - El salario diario de las trabajadoras que laboran a destajo, mismo que deberá aparecer en la hoja de inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social y que será la base para efectuar el pago de prestaciones o incentivos, se hará de acuerdo al promedio de destajo obtenido en las últimas 8 semanas, dando el aviso de modificación del salario al Instituto Mexicano del Seguro Social.

LA EMPRESA tendrá un plazo máximo de 2 semanas para la realización de dicho trámite, en caso de que éste se excediera de este plazo y por este motivo el trabajador efectuara un cobro al IMSS con un salario inferior a su promedio, LA EMPRESA estará obligada a pagar la diferencia, previa presentación del comprobante por parte del trabajador. De igual manera se realizará en caso de pago de prestaciones económicas establecidas por la ley.

NOVENA.- LA EMPRESA se obliga a no hacer al salario de los trabajadores descuento alguno en las excepciones que determina la ley y en la forma señalada por la misma.

DÉCIMA - LA EMPRESA se obliga a descontar del salario de los trabajadores las cuotas que la Agrupación señale a sus agremiados, debiendo entregar EL SINDICATO los recibos correspondientes.

DÉCIMA - PRIMERA.- Cada ocasión que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos acuerde un aumento salarial, Empresa y Sindicato se comprometen a entablar pláticas a más tardar 30 días después, con el objeto de llegar a un acuerdo de la cantidad que se otorgará a las destajistas, en el entendido de que el Salario Mínimo de garantía será superior al Salario Mínimo Profesional de Costurera, dicho aumento se aplicará retroactivamente a la fecha en que fue acordado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. (Revisión enero 1990).

CAPÍTULO III DEL SISTEMA DE PAGO DEL TRABAJO A DESTAJO

DÉCIMA SEGUNDA - Para el pago a destajo de los salarios del sistema de destajo, se observarán las siguientes normas que a continuación se enumeran:

I) las partes establecerán claramente los modelos y estilos que se producirán, el número de piezas por paquete que se verificarán con el sistema de Tickets, estableciendo con claridad el número y nombre de las operaciones de cada modelo o estilo.

II) las partes establecerán, de común acuerdo, los precios por paquete de cada operación, a través de la Comisión Mixta de Precios, atendiendo a cada caso:

- El grado de dificultad y laboriosidad de la operación en cuestión

- Las condiciones técnicas para su ejecución

- La calidad de la materia prima y las necesidades de calidad establecidas para la operación

III) El establecimiento de los precios por paquete de cada operación, se harán fijando una cuota mínima necesaria para que tenga efecto el pago a destajo, de tal manera que:

a) Con dicha cuota de producción se obtendrá un Salario Mínimo de Garantía superior al Salario Mínimo Profesional.

b) Cuando alguna trabajadora que este dentro del programa a destajo no iguale la producción mínima, se le dará aviso por escrito que tiene 15 días como tolerancia máxima, para alcanzar dicho límite, siempre y cuando no sea cambiada de operación, pagándole en tal caso por lo menos el Salario Mínimo Profesional Vigente de Costurera, una vez alcanzada la cuota a destajo pasará automáticamente al pago bajo dicho sistema. (Revisión enero 1990).

IV) Cuando por razones ajenas al trabajador (falta de materia prima, descompostura de la materia prima, órdenes incorrectas, descompostura de la máquina, evidente mala calidad de la materia prima, órdenes incorrectas de la supervisora o jefa de Taller), sea imposible lograr e mínimo de productividad requerido, las trabajadoras percibirán el salario equivalente al mínimo de garantía establecido. Cuando por razones ajenas a LA EMPRESA como falta de energía eléctrica u otras análogas, las trabajadoras percibirán por el tiempo que dure dicha situación el equivalente al salario mínimo profesional vigente.

V) LAS PARTES están de acuerdo en que las corrientes en que las costureras que trabajan en el sistema a destajo deberán realizar preferentemente sus labores en una sola operación a fin de que logren una habilidad adecuada a los requerimientos de productividad y calidad. Sólo cuando las necesidades técnicas de LA EMPRESA requieran del cambio de operación de alguna costurera, se realizará de común acuerdo entre algún representante de LA EMPRESA, la trabajadora afectada y la representante sindical, estableciéndose claramente si es un cambio temporal o indefinido.

VI) En caso de que deba incluirse en la línea de producción uno o varios modelos o estilos, la comisión mixta de precios deberá decidir antes de introducirlos a la línea:

a) Si las operaciones son similares (en términos del apartado II de la presente cláusula) a las de alguno de los modelos ya establecidos, se fijara automáticamente el mismo precio y número de paquetes.

B) Si las operaciones no son similares la Comisión Mixta de Precios establecerá un periodo mínimo de 2 semanas que se estará trabajando en cualquiera de los talleres de LA EMPRESA, al cabo del cual se determinarán los precios y paquetes por operación, haciendo el pago retroactivo en caso dado, a las trabajadoras que hayan alcanzado la producción de destajo en ese periodo.

C) Los precios y número de paquetes, resultado de análisis y acuerdo de la Comisión Mixta de Precios y, debidamente firmados por las personas autorizadas de LA EMPRESA y EL SINDICATO, no podrán ser modificados excepto en los casos en que LA EMPRESA o EL SINDICATO comprueben que el precio por operación en particular así lo amerita.

CAPÍTULO IV DE LA INTENSIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

DECIMA TERCERA - La intensidad del trabajo que ejecutarán las trabajadoras será en base a los planes de producción convenidos por ambas partes.

DECIMA CUARTA.- La calidad del trabajo será según la categoría de cada una de ellas, entendiéndose que estas pondrán de se parte toda su capacidad, práctica y buena voluntad en el desempeño de su trabajo.

DÉCIMA QUINTA - Se establece por LAS PARTES el compromiso de realizar reuniones de consulta por líneas de trabajo entre supervisoras y trabajadoras para proponer soluciones a los problemas de deficiencias de la materia prima, problemas de corte, simplificación de operaciones y organización del trabajo.

DÉCIMA SEXTA.- Para dar cabal cumplimiento a las disposiciones del presente capítulo en lo referente a la calidad y productividad, EMPRESA y SINDICATO se comprometen realizar en forma conjunta, estudio sistemáticos del proceso de producción y a realizar reuniones de planeación y evaluación con objeto de establecer:

- Los niveles adecuados de productividad
- La calidad del producto.
- Las formas de ahorro y de utilización de los recursos productivos de LA EMPRESA en beneficio mutuo.

Para tal efecto, EMPRESA y SINDICATO a través de la Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento, realizará cursos de sensibilización y capacitación para las trabajadoras.

DECIMA SEXTA - Con el fin de que EL SINDICATO tenga conocimiento y participe en el proceso de producción, de acuerdo con la cláusula anterior, LA EMPRESA se compromete a entregar AL SINDICATO con 15 días de anticipación, el programa de trabajo mensual del taller así como los reportes de costos y producción. Por su parte EL SINDICATO se compromete a establecer medidas convenientes a fin de evitar el ausentismo en el trabajo, ya que es de su propio interés no perjudicar el buen funcionamiento de las líneas de trabajo.

CAPÍTULO V DE LA JORNADA DE TRABAJO

DÉCIMA OCTAVA - La jornada de trabajo será de 48 horas semanales incluyendo 30 minutos diarios para el desayuno en el centro de trabajo y 30 minutos para la comida (Revisión enero 1990)

DÉCIMA NOVENA - Convienen LAS PARTES en considerar en jornada diurna la que está comprendida dentro del periodo de las seis de la mañana a las 20 horas; jornada nocturna la que está comprendida dentro de las 20 a las 6 horas del día siguiente y jornada mixta la que comprende tiempo de las dos jornadas, siempre y cuando abarque de esta última (jornada nocturna) un tiempo menor de tres horas y media).

VIGÉSIMA.- Las horas de entrada y salida a que se sujetarán las trabajadoras serán las siguientes:

ENTRAJA	SALIDA
7:00	10:00
10:30	13:00
13:30	16:30

Disfrutando las trabajadoras de 30 minutos semanales de tolerancia a la hora de la entrada, mismo que el trabajador podrá usar de acuerdo a las circunstancias especiales que así lo requiera, haciendo hincapié que la entrada después de los alimentos no tiene tolerancia y en el caso de las madres que tienen a sus hijos en la guardería que lo requieran y lo acrediten a satisfacción de LA EMPRESA será de 30 minutos diarios (Revisión enero 1990).

VIGESIMA PRIMERA.- Los viernes de cada semana, las costureras suspenderán las labores a las 16:00 horas con objeto que los 30 minutos restantes de su jornada los utilizarán para la limpieza de sus máquinas y las trabajadoras manuales de talleres, suspenderán sus labores a las 16:15 horas para hacer la limpieza de su área de trabajo. (Revisión enero 1990).

VIGESIMA PRIMERA BIS - LA EMPRESA podrá otorgar permiso a sus trabajadores de llegar hasta con un máximo de 4 horas después de la entrada, previamente solicitado y autorizado. (Revisión enero 1990)

VIGESIMA SEGUNDA.- LA EMPRESA como política general no promoverá el tiempo extraordinario de trabajo y con la participación del trabajo y con la participación DEL SINDICATO se buscará que el taller funciones con el personal necesario y en los casos en que por situaciones especiales se trabaje tiempo extraordinario será retribuido en un 100% (CIEN POR CIENTO) más sobre la base del salario ordinario, pero para trabajar tiempo de tal naturaleza será requisito indispensable que LA EMPRESA, por conducto de alguno de sus representantes, debidamente facultado de la orden correspondiente por escrito, sin el cual no se reconocerá tiempo extraordinario alguno. Los trabajadores no estarán obligados a trabajar dicho tiempo más de tres veces por semana, siendo potestativo trabajar tiempo extraordinario únicamente después de que hayan trabajado tiempo extraordinario durante tres días en la semana. En este caso, dicho tiempo extraordinario se retribuirá con un 200% (DOSCIENTOS POR CIENTO) más sobre la base del salario diario o de la tarifa que por destajo se haya acordado.

CAPÍTULO VI DESCANSOS Y VACACIONES

VIGESIMA TERCERA - Serán días de descanso con goce de salario íntegro el 1ero de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, jueves santo, 1ero y 10 de mayo, 16, 16 y 19 de septiembre, 12 y 25 de octubre, 2 y 20 de noviembre, 12 y 25 de diciembre de cada año, así como el 1ero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a el cambio del Poder Ejecutivo Federal y el viernes santo se descansará a cuenta de vacaciones.

VIGÉSIMA CUARTA - LA EMPRESA se obliga a dar a sus trabajadoras anualmente con goce de salario, las vacaciones que ordena el artículo 76 de LA LEY y que son las siguientes: Para las trabajadoras que hubieran prestado servicios continuos por más de un año, un periodo anual de vacaciones de SEIS DÍAS HÁBILES; para los que tengan más de dos años, OCHO DÍAS HÁBILES; para los que tengan más de tres años de servicios, DIEZ DÍAS HÁBILES y para los que tengan cuatro años de servicio, DIEZ DÍAS HÁBILES y para los que tengan cuatro años de servicios, DOCE DÍAS de vacaciones.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

VIGÉSIMA QUINTA - Los trabajadores de común acuerdo gozarán de sus vacaciones en el mes de diciembre de cada año y las personas que excedan sus días, se les otorgará en otra fecha solicitándolo con anticipación y por escrito.

VIGÉSIMA SEXTA.- Cuando por error al trabajador se le cubra el salario de un día que no haya laborado, el importe del mismo se le descontará de conformidad con lo establecido por LA LEY o bajo el criterio utilizado para el pago de los prestamos personales.

VIGÉSIMA SEPTIMA - De acuerdo con lo especificado por LA LEY, LA EMPRESA se obliga a pagar a sus trabajadores un AGUINALDO antes del día 20 de diciembre, equivalente a lo menos 18 días de salario. Los que no hayan cumplido un año de servicios tendrán derecho a que les pague en proporción al tiempo trabajado.

VIGÉSIMA OCTAVA - LA EMPRESA pagará a sus trabajadores, los salarios correspondientes a sus vacaciones, más el 42.5% por concepto de prima vacacional a más tardar un día antes de que empiecen a surtir efecto las vacaciones correspondientes. (Revisión enero 1990).

CAPÍTULO VII DE LOS RIESGOS PROFESIONALES, ENFERMEDADES Y MUERTE NATURAL

VIGÉSIMA NOVENA - LA EMPRESA inscribirá a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social a fin de protegerlos en los casos de riesgos profesionales, enfermedades generales, maternidad, etc., sin menoscabo de las demás prestaciones que en este CONTRATO otorga LA EMPRESA a sus trabajadores. En materia de salud, higiene, seguridad y riesgo profesionales EMPRESA y SINDICATO se sujetarán a las disposiciones de LA LEY, Ley del I.M.S.S., Reglamento General de Seguridad e Higiene e Instructivos correspondientes, así como lo dispuesto en el Reglamento Interior del Trabajo.

TRIGÉSIMA.- LA EMPRESA conviene con EL SINDICATO, que en caso de fallecimiento de alguno de los trabajadores de planta a su servicio, otorgará a los deudos el equivalente a 5 semanas del salario del trabajador fallecido. La ayuda por fallecimiento de familiares en primer grado como son: padres, esposa (o), e hijos de 3 días con goce de salario, y en caso

de alumbramiento de la esposa del trabajador, comprobado con el acta respectiva se le otorgará el apoyo de 5 días de salario adicional. (Revisión enero 1990).

TRIGÉSIMA PRIMERA.- A partir del cuarto día de incapacidad por enfermedad o accidentes no profesionales, LA EMPRESA pagará a sus trabajadores un 20% sobre el salario diario en base a los días de incapacidad otorgados por el I.M.S.S., mediante la presentación del comprobante de pago expedido por dicho Instituto.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- LA EMPRESA cubrirá a sus trabajadoras próximas a ser madres, la cantidad equivalente a 7 días de Salario Mínimo Profesional vigente, previa comprobación por concepto de ayuda, la cual se entregará a más tardar la siguiente semana de la presentación de la incapacidad expedida por el I.M.S.S. (Revisión enero 1990).

TRIGÉSIMA SEGUNDA BIS - EMPRESA y SINDICATO convienen en que se otorgará una hora para lactancia diariamente, dividido en 2 periodos de 30 minutos cada uno, a las trabajadoras que comprueben fehacientemente haber sido mamás, por un periodo hasta de seis meses posterior al parto. (Revisión enero 1990).

CAPÍTULO VIII DE LA ADMISIÓN Y LA EXPULSIÓN

TRIGÉSIMA TERCERA.- LA EMPRESA se obliga a tener a su servicio únicamente a trabajadoras miembros DEL SINDICATO contratante, siendo causa justificada para la separación del trabajo de cualquier obrero, el hecho de dejar de pertenecer al SINDICATO contratante, para el efecto se obliga LA EMPRESA a efectuar las separaciones que ordene EL SINDICATO, tan pronto como la misma reciba la solicitud por escrito.

TRIGÉSIMA CUARTA - Las vacantes que se presentarán o puestos de nueva creación serán cubiertos por miembros DEL SINDICATO Contratante, para cuyo efecto LA EMPRESA solicitará el personal que sea necesario, especificando el salario y puesto que ha de desempeñar el trabajador o trabajadores solicitados. (Revisión enero 1990).

TRIGÉSIMA QUINTA.- EL SINDICATO se obliga a proporcionar a los trabajadores a los que se refiere la Cláusula TRIGÉSIMA CUARTA de este CONTRATO en un termino de 72 horas, haciendose responsable de su aptitud y honradez, si no lo hiciera así en los términos establecidos en este CONTRATO, LA EMPRESA queda en libertad de ocupar los servicios de quien mejor convenga a sus intereses, quienes podrán continuar prestando sus servicios, siempre y cuando 10 días después de su ingreso al trabajo, comprueben a LA EMPRESA que ya son miembros DEL SINDICATO Contratante, situación a la que ambas partes se comprometen a cumplir y hacer cumplir al pie de la letra. (Revisión enero 1990).

TRIGÉSIMA SEXTA. Los trabajadores que ingresen al trabajo posteriormente a la firma de este CONTRATO, gozarán de los salarios asignados a los demás trabajadores, según su categoría.

CAPÍTULO IX CONTRATACIÓN Y MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS

TRIGESIMA SEPTIMA - LA EMPRESA cubrirá, durante 60 días de salario mínimo profesional a las trabajadoras manuales que hayan aprobado el examen aplicado por la Comisión Mista de Capacitación y Adiestramiento para obtener la categoría de costurera. Dicho salario será pagado al término de los 60 días de manera retroactiva cuando la trabajadora haya demostrado su aptitud para el ascenso correspondiente, de lo contrario se le reubicará en su categoría anterior. De alcanzar el destajo antes del plazo se la hará el pago correspondiente en forma automática.

TRIGESIMA OCTAVA - Las plazas de nueva creación, las vacantes definitivas, temporales y las provocadas por ascenso escalafonario, serán cubiertas por personal sindicalizado y conforme al siguiente procedimiento.

Entre los candidatos se seleccionará a aquellos que tengan la categoría inmediata inferior, con mayor antigüedad laboral y constancia de acreditación de habilidades laborales extendidas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

En caso de que el trabajador promovido no pase satisfactoriamente el periodo de prueba establecido en su nueva categoría, se le pasará a su anterior puesto y categoría y en caso de ser de nuevo ingreso, se le suspenderá del trabajo definitivamente promoviendo en su lugar al siguiente en derechos.

Para cubrir una plaza temporal o interna generada por incapacidades mayores de 15 días, incapacidad por embarazo, por vacaciones o cualquier otra causa análoga, se empleará personal contratado expresamente para ello, al término de la causa que dio origen a su contratación se dará por terminado su CONTRATO de trabajo sin responsabilidad para LA EMPRESA.

TRIGESIMA NOVENA - EMPRESA y SINDICATO están conformes en que toda promoción escalafonaria de los trabajadores se sujetara a las normas establecidas en la cláusula TRIGESIMA OCTAVA del Contrato Colectivo de Trabajo además de los criterios para aplicarla serán preestablecidos por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento siendo de observancia obligatoria para ambas partes.

CAPÍTULO X TRABAJADORES DE PLANTA, TRANSITORIOS O TEMPORALES

CUADRAGESIMA - LAS PARTES convienen en considerar como trabajadores de planta a los obreros u obreras eventuales o transitorios que cumplan sus servicios en LA EMPRESA por noventa días normales, en la inteligencia que si dentro de este lapso los trabajadores no son aptos para el trabajo que se les ha conferido, LA EMPRESA queda en libertad de rescindirles su CONTRATO temporal, sin responsabilidad alguna. La misma situación operara en el caso de que LA EMPRESA de por terminado el CONTRATO individual de trabajo temporal del

trabajador o trabajadores eventuales o transitorios, antes de los noventa días normales a que se hace referencia en líneas anteriores.

CAPÍTULO XI DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CUADRAGESIMA PRIMERA.- En materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores EMPRESA y SINDICATO se someten a lo previsto por el capítulo III bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo, para lo cual se integrará la Comisión Mixta de correspondiente.

CUADRAGESIMA SEGUNDA.- LA EMPRESA proporcionará capacitación y adiestramiento al personal sindicalizado con objeto de prevenir riesgos de trabajo, mejorar la productividad, actualizar conocimientos y en general mejorar las aptitudes y habilidades en el trabajo.

a) Los horarios para impartir la capacitación serán acordados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

b) LA EMPRESA formará como instructores los trabajadores especializados que sean necesarios, y en los casos que se requiera contratará instructores externos.

c) Los trabajadores que hayan participado en cada curso o evento de capacitación y adiestramiento programados de acuerdo al plan, serán sometidos a los exámenes correspondientes por parte de quienes los hayan impartido debiendo dar al trabajador que los acredite, un certificado o constancia de habilidades laborales.

d) EMPRESA y SINDICATO conviene en que la capacitación y adiestramiento incluirá todos los puestos, ocupaciones o categorías declarados en el tabulador anexo al Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

e) LAS PARTES convienen en que se proporcionen capacitación y adiestramiento a los trabajadores de nuevo ingreso.

F) La Comisión Mixta Capacitación y Adiestramiento estará integrada siempre por igual número de representantes tanto de LA EMPRESA como DEL SINDICATO. Así mismo LAS PARTES convienen en notificar de inmediato cualquier cambio de representante en dicha comisión haciéndolo del conocimiento de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

CAPÍTULO XII DISPOSICIONES GENERALES

CUADRAGÉSIMA TERCERA.- LA EMPRESA se obliga a imponer a sus trabajadores a solicitud DEL SINDICATO contratante, los correctivos que éste acuerde para sus agremiados por las faltas que pudieran cometer, tanto sindicales como en el desempeño de sus labores.

CUADRAGÉSIMA CUARTA.- EMPRESA y SINDICATO convienen, y la PRIMERA acatará y ejecutará las suspensiones que ordene EL SINDICATO para sus agremiados sin responsabilidad alguna para ella, cuando así lo solicitará. Para investigaciones, averiguaciones y otras diligencias de la H. Comisión de Honor y Justicia del propio SINDICATO, la suspensión en el trabajo, ya sea decretada por EL SINDICATO o por LA EMPRESA nunca excederá de 3 días. (Revisión enero 1990).

CUADRAGESIMA QUINTA.- LA EMPRESA se compromete a dar a sus trabajadores 2 batas al año, la primera será entregada a más tardar el primer lunes del mes de marzo y la segunda el primer lunes del mes de septiembre de cada año, y un uniforme o su equivalente para el desfile del 1ero de mayo, que será entregado a más tardar el día 20 de abril, asimismo se entregará a cada trabajador la cantidad equivalente de un día de Salario Mínimo Profesional Vigente de Costurera en Talleres, para ayuda en la compra de zapatos. (Revisión enero 1990)

CUADRAGESIMA QUINTA BIS.- LA EMPRESA proporcionará a los trabajadores sus servicio, los utiles y herramientas de buena calidad y en buen estado que sean necesarios para la labor encomendada, reponiéndolos cuando por el uso se inutilicen. (Revisión enero 1990).

CUADRAGESIMA SEXTA.- LA EMPRESA constituirá un Fondo para préstamos a los trabajadores de planta, cuyo monto se integrará con una cantidad resultante de multiplicar \$15,000.00 (QUINCE MIL PESOS 00/100 M.N.) por el número total de trabajadores de planta, el monto se fijará anualmente en el mes de enero de cada año, los incrementos o decrementos al mismo por aumento o disminución de trabajadores, será determinado mensualmente y los prestamos que se soliciten por los trabajadores, no podrán exceder de \$75,000.00 (SETENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), exceptuando casos muy especiales, y para ser otorgados tendrán que hacerlo por escrito por lo menos una semana antes, y revisados y autorizados por EL SINDICATO y LA EMPRESA. La recuperación de dicho fondo se hará mediante el descuento semanal de un 15% a las trabajadoras destajistas y un 10% a las trabajadoras manuales que reciban el Salario Mínimo General. (Revisión enero 1990).

CUADRAGESIMA SEPTIMA.- LA EMPRESA constituirá un fondo para los beneficiarios de un trabajador o trabajadora que hubiera fallecido, independientemente de las prestaciones o pensiones que les otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social. Asimismo LA EMPRESA y EL SINDICATO determinarán las cantidades que se destinarán para dicho fondo y el monto para los beneficiarios. Para los efectos anteriores, se constituirá una Comisión Mixta quien tendrá bajo su responsabilidad las funciones que le establezca su reglamento.

CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA BIS.- LA EMPRESA se compromete a proporcionar a sus trabajadores, un tipo de lente para ver de cerca, que previo comprobante extendido por el I.M.S.S. o por especialistas acreditados, les serán entregados. (Revisión enero 1990).

CUADRAGÉSIMA OCTAVA.- LA EMPRESA entregará a cada uno de los trabajadores de Planta, 2 despensas al año con un equivalente al importe de 2 días de Salario Mínimo Profesional Vigente de Costurera en Confección de ropa, en talleres y fábricas, la entrega de la primera el 10 de mayo y la segunda a más tardar el 15 de diciembre, ambas serán entregadas de manera individual o colectiva a elección de las propias trabajadoras, debiéndole comunicar a LA EMPRESA con 15 días de anticipación. (Revisión enero 1990).

CUADRAGÉSIMA NOVENA.- Los días festivos que caigan en sábado se pagarán al 50% del salario de cada trabajador y una vez que los niveles de producción en la planta se hayan rebasado el 80% de eficiencia se pagarán los días festivos que caigan en sábado en un 100% del salario de cada trabajador.

QUINCUAGÉSIMA - LA EMPRESA otorgará a sus trabajadores o trabajadoras que en el periodo de un mes calendario no hayan tenido una sola falta ni un retardo 50% de un día de salario mínimo profesional de costureras en confección de ropa en talleres o fábricas que les será entregado en el pago de la PRIMERA semana siguiente a ese mes. En el caso de las trabajadoras que tienen tolerancia especial para llevar a sus hijos a la guardería se les otorgará el premio siempre y cuando no utilicen más de 15 minutos de su tolerancia.

QUINCUAGÉSIMA PRIMERA., El día del onomástico de las trabajadoras, LA EMPRESA les obsequiará una prenda (brassier) que la propia trabajadora escogerá a su gusto de cualquiera de los modelos que se fabrican en las misma.

QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA.- LA EMPRESA otorgará a sus trabajadores que se retiren voluntariamente, una prima de antigüedad de 12 días de su salario por cada año de servicio prestado, siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de 8 años, quedando a criterio de las partes su recontractación, tomando como antecedente su desempeño y experiencia. (Revisión enero 1990)

QUINCUAGÉSIMA TERCERA.- LA EMPRESA otorgará cada dos meses premios a las trabajadoras que hayan destacado en el desempeño de sus labores de la siguiente manera:

- 2 premios a las costureras y
- 2 premios a las trabajadoras manuales

La decisión del otorgamiento será tomado por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

QUINCUAGÉSIMA CUARTA.- LA EMPRESA se compromete a proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras el uso de regaderas de baño para ser utilizadas fuera de la jornada de trabajo.

QUINCUAGÉSIMA QUINTA.- LA EMPRESA se obliga a pagar a los (las) trabajadores Representantes de los Trabajadores, el tiempo que utilicen en la tramitación de los asuntos sindicales con la misma previa comprobación, ya darles las facilidades necesarias para dicho fin, cuando lo soliciten con anticipación, y/o en casos de urgencia, pagándoles dicho tiempo a salario promedio. (Revisión enero 1990)

QUINCUAGÉSIMA SEXTA.- LA EMPRESA se compromete a otorgar cada 2 años que se celebre el Congreso General Ordinario del Sindicato en el mes de septiembre, un día de descanso con el pago del 50% de su salario respectivo a las Representantes de los trabajadores acreditados que asistan a dicho evento, en una proporción de una trabajadora por cada diez que laboren (Revisión enero 1990)

QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA - LA EMPRESA se compromete a otorgar a las trabajadoras de planta, la cantidad de \$2,000.00 (DOS MIL PESOS) mensuales por concepto de ayuda de transporte

QUINCUAGÉSIMA OCTAVA.- LA EMPRESA se compromete a entregar al SINDICATO, la cantidad de \$100,000.00 (CIENTO MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales, por concepto de ayuda para el sostenimiento de la guardería que depende de la Agrupación Sindical. (Revisión enero 1990)

TRANSITORIAS

PRIMERA - El presente Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor el día 26 de enero de 1990

SEGUNDA - EMPRESA y SINDICATO, convienen en que se aumentarán los precios por tarifa o destajo, quedando en \$70.00 el minuto efectivo de trabajo con el séptimo día incluido, con un 6% del lero de julio hasta el 3 de diciembre de 1989, con 10% también con efecto retroactivo, del 4 de diciembre de 1989 a la firma del presente CONTRATO. Así mismo LA EMPRESA pagará a sus trabajadores por tarifa a destajo las partes proporcionales a aguinaldo, vacaciones y prima vacacional del incremento antes mencionado, como de aquellas operaciones que tuvieron modificaciones especiales en un término no mayor a 30 días posteriores a la firma del presente CONTRATO.

TERCERA - LA EMPRESA se compromete a instalar en todas sus Plantas y Talleres buzones de sugerencias y quejas de las trabajadoras, con la finalidad de que exista un canal de comunicación a través de ese medio directo al Presidente y Director General de LA EMPRESA.

CUARTA - EMPRESA y SINDICATO convienen en que una vez que se tengan las nuevas instalaciones, revisarán la factibilidad de que en las mismas, así como en las diferentes Plantas y Talleres, se instalen servicios de comedor y regaderas.

QUINTA.- LA EMPRESA se compromete a revisar conjuntamente con EL SINDICATO y sus trabajadoras, los precios de las diferentes operaciones a tarifa o destajo en base a los niveles mínimos de producción a más tardar en 6 meses posteriores a la firma del presente CONTRATO.

SEXTA.- LA EMPRESA se compromete a otorgar a todos sus trabajadores de Salarios Mínimos, un 4% adicional en tanto EMPRESA y SINDICATO acuerdan los sistemas de tarifa o destajo que les permita tener una mayor percepción, a partir de la firma del presente CONTRATO.

SEPTIMA - EMPRESA y SINDICATO convienen en que se buscará un mecanismo idóneo para que los excedentes de pago a los Salarios Mínimos General y Profesional, puedan verse recuperados con motivo del pago de impuesto.

OCTAVA - EMPRESA y SINDICATO acuerdan que el incremento de 6% más el 10% conseguido para los trabajadores de sistema de tarifa o destajo sea aplicable a todos los trabajadores de las áreas de corte.

NOVENA - LAS PARTES convienen en que este Contrato, se celebra por tiempo indefinido y que es revisable en los términos de la Ley, y que no pueden ser modificadas sus Cláusulas sino por voluntad de LAS PARTES; pero siempre en los términos de la misma.

En la Ciudad de México, Distrito Federal a los veintiséis días del mes de enero de mil novecientos noventa.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

SR. MOISES ASSA D.
PRESIDENTE

EVANGELINA CORONA
SECRETARIA GENERAL

COMISIÓN REVISORA DE TRABAJADORES

CARMEN VERA

LOURDES GODINES

ALICIA DE LA CRUZ

IGNACIO GÓMEZ S.

ANEXO I
TABULADOR DE SALARIOS

RECORTADORA "A"	\$10,080.00 + 4%
RECORTADORA "B"	\$11,545.00 + 4%
RECORTADORA "C"	\$13,010.00 + 4%
TERMINADORA	\$13,010.00 + 4%
COSTURERA	\$13,010.00
COSTURERAS DESTAJISTA	TARIFAS SEGÚN LISTAS DE OPERACIONES Y PRECIOS ANEXAS Y AUTORIZADAS.

Bibliografía

- Alonso, José Antonio. *Sexo, Trabajo y Marginalidad Urbana*, Edicol/México, México, 1981.
Mujer y Clandestinidad Industrial en la Metrópoli Mexicana, copia facsimilar, p. 8
- Alvarez, Alfredo Juan. *La mujer joven en México*, El Caballito, México, 1985.
- Artous, Antoine. *Los orígenes de la opresión femenina* (sistema capitalista y opresión de la mujer), Ed. Fontamara, Barcelona, España, 1979.
- Avila, Pablo, et al. "Un sindicato nacido de los escombros", en *Cuadernos de Insurgencia Sindical*, México, noviembre de 1985.
- Barbieri Teresita. *Mujeres y vida cotidiana*. Ed. SEP/80, México D.F., 1980
- Barbieri Teresita Y Orlandina de Oliveira. "Nuevos sujetos sociales: la presencia de las mujeres en América Latina", en *Nueva Antropología*, Núm. 30, pp. 5-30, México, Noviembre de 1986.
- Basaglia, Franca y Dora Kanussi. *Mujer, Locura y Sociedad*, Universidad Autónoma de Puebla, México, 1983.
- Basurto, Jorge. *En el régimen de Echeverría: rebelión e independencia*, Siglo XXI, México, 1989.
- Berger y Luckman. *La construcción social de la realidad*, Amorrortu Editores, Buenos Aires, Argentina, 1979.

- Bourdieu, Pierre. "La huelga y la acción política" en Bourdieu, *Sociología y Cultura*, CNCA-Grijalbo México D.F., 1990, 265-276.
- Carlsen, Laura. "Reflexiones sobre un proyecto sindical feminista: el sindicato "19 de septiembre siete años después del sismo" en *El Cotidiano* núm. 53, pp. 93-98, México, marzo-abril 1993.
- Carrillo Jorge, Alberto Hernández. *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, sep/cultura, México 1985
- Concha, Leonor Aida. *Algunas fechas y hechos del feminismo*, Mujeres para el Diálogo, México.
- Contreras Suárez, Enrique. "Migración interna y oportunidades de empleo en la Ciudad de México", en *El perfil de México en 1980*, vol. 3, 7a edición, México, 1980.
- De la Peña, Sergio. *Trabajadores y sociedad en el siglo XX, Siglo XXI*, México, 1991.
- Einsenstein R., Zillah (comps). *Patriarcado capitalista y feminismo socialista*. Siglo XXI, México, 1980
- Espinosa Carvalle, Teresa. *Proyecto OII-PNUD*, Copia facsimilar, México, Diciembre 1986.
- Foucault, Michel. *La historia de la sexualidad: la voluntad de saber*, Ed. S. XXI, México D.F.
- Gayle, Rubin. "Notas sobre la economía política del sexo" en *Nueva Antropología*, Núm. 30, pp. 95-145, México, Noviembre de 1986.
- Gofman, Erving. *Relaciones en público. Microestudios del Orden Público*, Alianza Editorial, Madrid 1979
- Goldsmith, Mary. "Debates Antropológicos en torno a los estudios de la mujer" en *Nueva Antropología*. Núm. 30, pp. 147-172, México, Noviembre de 1986.
- González Duro, Enrique. "La dialéctica del placer", en *Viejo Topo*, #41, febrero 1980, pp. 33-35, Barcelona, 1980.
- Heller, Agnes. *Historia y vida cotidiana*, Editorial Península, España, 1972.
Historia y vida cotidiana, Editorial Enlace/Grijalbo, Barcelona 1972
Sociología de la vida cotidiana, Editorial Península, España 1977

- Iglesias, Norma. *La flor más bella de la maquiladora*, SEP/Centro de Estudios Fronterizos del norte de México, A.C., México, 1985.
- Imbert Gerard "El cuerpo como producción social", en *Viejo Topo*, no. extra 13, Barcelona, España.
- Martin Kay., "La mujer, un enfoque antropológico", en *Antropología y feminismo*, Ed Anagrama, Barcelona, España, 1978.
- Lagarde, Marcela *Cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, UNAM, México, 1990
- Lamas, Marta. "La antropología feminista y la categoría de género" en *Nueva Antropología*. Núm. 30, pp. 773-198, México, Noviembre de 1986.
- "El movimiento de las costureras" en *FEM*, abril-mayo 1986, pp 4-10
- Lovera, Sara "Costureras sin remedio" en *FEM*, abril-mayo 1986, pp 11-13
- Martin M., Kay. "La mujer un enfoque antropológico *Antropología y mujer*, De. Anagrama, Barcelona 1978
- Mercado, Patricia. "Lucha sindical y antidemocracia feminista" en *Debate Feminista*, vol. 1, marzo, 1989.
- Mitchell Juliet. *Psicoanálisis y feminismo*, Ed. Anagrama, Barcelona, 1974
- Millet, Kate. *Política Sexual*, Ed. Aguilar. México 1975
- Nieto Calleja, Raúl. "*Ciudad, cultura y clase obrera. Una aproximación antropológica*", Tesis maestría ENAH, 1992.
- Radkau, Verena. "Hacia una historiografía de la mujer" en *Nueva Antropología*. Núm. 30, pp. 77-94, México, Noviembre de 1986.
- Rapold, Dora. "Movilizaciones femeninas: un ensayo teórico sobre sus condiciones y orígenes", en *Nueva Antropología*. Núm. 30, pp. 31-56, México, Noviembre de 1986.
- Ravelo, Patricia. "Breve balance del movimiento de costureras del sindicato "19 de septiembre" en *El Cotidiano* núm. 53, pp. 99-104, México, marzo-abril 1993.

- Rowboyham, Sheila. *Woman's consciousness in man's world*, Penguin Books, Gran Bretaña, 1981
- Sahalins, Marshal, *Cultura y Razón práctica: contra el utilitarismo en la teoría antropológica*. Ed. Gedisa, España 1988.
- Sánchez Bringas, Angeles. "Marxismo y feminismo: mujer-trabajo, en *Nueva Antropología*, pp. 67-76, Núm. 30, México, Noviembre de 1986.
- Sheehan, Robin *Women on the Cutting Edge*, The formation of a national Garment Workers Union in Mexico City. Tesis de licenciatura, Universidad de California, Berkeley, Mayo 1987
- Solis, Ana y Alba Martínez Olivé. *Trabajadoras Mexicanas*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1990.
- Solis, Leopoldo *La realidad económica mexicana: retrovisión y perspectivas*. Ed. Siglo XXI, Mexico 1970
- Sweesy, Paul. *Teoría del desarrollo capitalista*, Fondo de Cultura Económica, Clásicos de Economía, México, D.F.
- Taibo II, Paco Ignacio. *Los Bolchevikis, Historia Narrativa de los orígenes del comunismo en México (1919-1925)*. Ed. Joaquín Mortiz S.A. Grupo Editorial Planeta, México 1986
- Talavera, Fernando y Francisco Muñoz. *La organización de las costureras: I Antecedentes del sindicato "19 de septiembre"* Síntesis de Coyuntura, núm. 10, Taller de economía del trabajo, Facultad de Economía del Trabajo, Universidad nacional Autónoma de México, México.
- La organización de las costureras II: Fundación y desarrollo del sindicato "19 de septiembre"* Síntesis de Coyuntura, núm. 10, Taller de economía del trabajo, Facultad de Economía del Trabajo, Universidad nacional Autónoma de México, México.
- Tuñón Pablos, Esperanza. "También somos protagonistas de la historia de México" en *Revista Pueblo* No. 134, Ed. Nueva Epoca, México, 1988, año XI, abril.
- Vitale, Luis *Historia y sociología de la mujer mexicana*. Ed. Fontanara, Barcelona, España, 1981

Zaretski, Eli. *Familia y vida personal en el capitalismo*, Ed. Anagrama, Barcelona, España, 1978

Otras publicaciones

Anónimo. Una mujer en la huelga general de 1916, información obtenida en una entrevista a Ester Torres, folleto que se puede encontrar en la Secretaría de Educación Politico Sindical del Comité Ejecutivo Nacional, Sindicato "19 de septiembre"

Síntesis de Coyuntura, núm. 10, Taller de economía del trabajo, Facultad de Economía del Trabajo, Universidad nacional Autónoma de México, México.

Congresos Nacionales de Obreras y Campesinas, Historia Obrera, México, CEHSMO, 1975, #5, junio, vol 2

Historia Obrera (CEHSMO) #5, junio de 1975

Publicaciones del Sindicato "19 de septiembre"

- *Así nos explotan, estas son nuestras demandas*

- *La industria del Vestido*

- *Las Costureras nos organizamos*

- *Los estatutos de nuestro sindicato*

La Jornada, septiembre 1985-1986

Excelsior, 12 de noviembre de 1986, D.F.