



---

## Perfil de la situación de los Derechos Humanos Laborales en la Industria textil-confección en el Estado de Morelos

---

### EMPRESAS: CONE DENIM Y HERMOSA AMAZING



**CENTRO DE APOYO AL TRABAJADOR**  
**Enero 2020**

**Elaboración:**

**Trabajo de investigación y trabajo de campo:** Blanca Velázquez y Rogelio Cuebas

**Base de datos y gráficas:** Maya León

**Trabajo final:** Angélica González

## I. Actividades planeadas

Durante los meses de enero a diciembre de 2019 se realizó la investigación en la industria textil, confección del Estado de Morelos, con el objetivo de conocer el contexto general de la situación de los Derechos Humanos Laborales de las personas trabajadoras de la maquila de la confección y textil en el estado de Morelos.

Para conocer el contexto general de la situación de los derechos humanos laborales de las trabajadoras y trabajadores de la maquila textil y confección, se elaboró un plan de trabajo con los siguientes objetivos:

1. Realizar un Mapa del cluster Morelos para identificar las empresas establecidas.
2. Tener un contexto general de la situación de los Derechos Humanos Laborales de las y los trabajadores de la maquila de la confección y textil en el estado de Morelos.
3. Dar a conocer a trabajadoras y trabajadores información sobre los Derechos Humanos Laborales.
4. Brindar acompañamiento a las y los trabajadores organizados para el ejercicio de libertad de asociación sindical.

Para lograr lo anterior se realizaron las siguientes actividades:

1. Elaboración del proyecto de investigación
2. Búsqueda de contactos dentro de la industria textil y confección
3. Elaboración de cuestionarios para las trabajadoras, trabajadores.
4. Visitas a los domicilios de las trabajadoras y trabajadores para aplicar los cuestionarios
5. Sistematización de las entrevistas
6. Elaboración del documento final

A continuación, se presentan los resultados de la investigación.

## I. **Contexto General**

El Estado de Morelos está localizado en el centro del territorio nacional. Colinda al norte con la Ciudad de México, al noreste y noroeste con el estado de México, al sur con el estado de Guerrero y al oriente con el estado de Puebla. Está dividido en 37 municipios, entre ellos el municipio de Yacapixtla, en donde se encuentra el parque industrial, lugar en que se localizan las empresas Cone Denim y Hermosa Amazing.

El total de la población en el Estado de Morelos, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía -INEGI- es de 1, 903 811, de ese total 914 906 son hombres y 988 905 son mujeres. La tasa de desocupación según el mismo INEGI para el trimestre julio-septiembre de 2018, aumentó un 0.8 por ciento respecto al trimestre de 2017<sup>1</sup>. La población desocupada fue de 20 mil 188 personas, la tasa de desocupación fue de 2.4 por ciento, de acuerdo con los datos publicados.

Asimismo, el segmento de población subocupada, referida a aquellas que tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo, pero no lo tienen, llegó a 31 mil 178 personas, es decir, aumentó 1.3 puntos porcentuales durante julio-septiembre de este año, frente a la del trimestre que le antecede.

En los años noventa, la mayor parte de la población ocupada se concentraba en las actividades del sector agrícola, sin embargo, desde finales de los años noventa y hasta la fecha se registró una movilidad hacia los trabajos dedicados a la industria.

---

<sup>1</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, julio-septiembre 2018

## II. Parque Industrial Burlington

El parque industrial Burlington se concibió en septiembre de 1997 como una zona industrial textilera en México. El monto de la inversión sería de cerca de 600 millones de dólares, de los cuales 200 millones se gastarían en una primera etapa con el propósito de construir tres plantas. En octubre de 1999 se inauguró el Parque Industrial Burlington, en el municipio de Yecapixtla. Este municipio abarca 170 km que representan 3.4% de la superficie de Morelos.

En Yecapixtla se instalaron tres plantas en lo que hoy se conoce como el Parque Industrial Burligton: Burimex Denim en la División Cone Denim; Hilos de Yecapixtla, S. A. de C. V. y Casimires Burlmex, en la División Buriington WorldWide. La primera planta es fabricante de tela de mezclilla, la segunda manufactura hilo de algodón y la tercera telas para casimires y sus mezclas.

**Casimires Burlmex** se dedica a la manufactura de hilados y telas de una mezcla de fibras naturales (algodón y lana) y sintéticas (nylon, poliéster y rayón). Las actividades fundamentales del proceso de producción que se realizan en esta empresa son tres: el de hilatura, el de telares y el de acabado y teñido. La mayor parte de las actividades es realizada con maquinaria y equipo importados, las y los trabajadores se concentran en la supervisión del funcionamiento de las líneas de producción, en la verificación de las normas de calidad o en la corrección de detalles que aparecen en el producto final y que muchas veces no pueden ser corregidas por las máquinas. En aquellos casos en los que aparecen errores en la producción de las telas, éstas se apartan y son clasificadas como de segunda, luego se rematan y se venden a clientes locales o nacionales (García, 2007).

**Hilos de Yecapixtla** nació por un acuerdo de conversión entre Parkdale Mills, el más grande productor de hilo de algodón del mundo, y Burlington Industries, un

importante consorcio textil internacional. El giro de la empresa es la fabricación de hilo de algodón, el cual se produce con base en los más rigurosos controles de manufactura y calidad. Una gran parte de la producción es enviada a la empresa Burlmex Denim (Cone Denim ) en donde es utilizada para la fabricación de tela de mezclilla, y el resto se manda a los clientes de Estados Unidos, Canadá, México y América Latina.

En entrevistas realizadas al personal de estas dos empresas, se encontró que la mayor parte de los insumos que éstas necesitan procede del extranjero, por ejemplo, la lana requerida para las telas es de origen estadounidense. Esto es importante subrayar porque no se ha logrado la integración de la cadena de valor o un efecto de arrastre sobre las empresas mexicanas de textiles y confección que se ubican en la región o en sus alrededores.

Por otro lado, la mayor parte de las actividades que integran el proceso productivo es realizada por múltiples y diferenciados tipos de máquinas, lo que implica un alto impacto en las fuentes de empleo del municipio de Yecapixtla. De hecho, la mayoría de los trabajadores contratados en este parque procede de zonas aledañas por la escasa tradición industrial que existe en este municipio.

Actualmente entre estas tres empresas se concentran más de 2000 mil trabajadoras y trabajadores que llegan de los lugares aledaños de zonas rurales como: Tetela del volcán, Hueyapan, Ocuitulco, Texcala, Ocoxolt, Tlacotitlan, y de colonias cercanas del centro de Cuautla.

## **II.1 CONE DENIM**

Cone Denim es una planta industrial de 167 hectáreas ubicada en la zona de Cuautla, Morelos en parque industrial de Yecapixtla. Se fundó en el 2004 y es una empresa dedicada a la producción de mezclilla, cuenta con la parte textil y otras

áreas. Las marcas que trabajan son varias y la que tiene mayor peso es La firma de LEVI STRAUSS.

Cone Denim ha sido un proveedor líder de telas de mezclilla para las principales marcas de ropa de mezclilla desde 1891. Formado por el espíritu emprendedor de los hermanos Moses y Ceasar Cone y basado en la herencia estadounidense, Cone Denim ha sido sinónimo de autenticidad e innovación. Hoy en día, el mismo espíritu emprendedor, experiencia y capacidad avanzada continúa sirviendo e inspirando al mercado global.

Con sede en Greensboro, Carolina del Norte, las plataformas globales incluyen operaciones de mezclilla en México y China, con un equipo global de comercialización y diseño de productos, y oficinas de ventas en todo el mundo.

Cone Denim es una empresa que hace tela de todo tipo con un importante estándar de calidad para sus clientes principales que manejan algodón orgánico (libre de tóxicos para cuidar más el medio ambiente) se sabe por las entrevistas que hemos hecho con las y los trabajadores que tienen firmas estadounidenses como **Levis, Strause, GAP, CK, Grangler, America igol y oggi jeans.**

Las condiciones laborales en las que se encuentran laborando son un poco mejor que otras empresas, aunque la producción y la exigencia de las marcas es alta, hay una convivencia amigable. Desde el 2017 se organizaron las tres plantas para sacar a la CTM y solo dos de ellas decidieron tener elecciones más libres, cuentan con un sindicato interno adherido a la Federación de Sindicatos (FESIJEM), sin embargo las y los trabajadores no están muy contentos con la Federación y han dicho que tal vez salgan de la Federación.

Las trabajadoras y trabajadores cuentan con vacaciones, aguinaldo, utilidades, con dos días de descanso, trabajan de lunes a viernes en un horario de 8 :00 am a 5:30 a veces se quedan tiempo extra.

Las y los trabajadores no tienen transporte, no están de acuerdo con las categorías, hay mucha presión por los supervisores, deben dar la máxima calidad de la tela.

Para todo el proceso y la calidad que exigen no están de acuerdo con los salarios, son bajos, por lo tanto, muchas veces las y los trabajadores tienen que trabajar los fines de semana en otra cosa. Además, uno de los principales problemas que enfrentan las empresas ubicadas en este parque es la alta rotación del personal, no sólo en relación con los cambios de turno, sino que, además, a las altas tasas de movilidad externas que sufren estas empresas.

**Cuadro 1. Empresas instaladas en el parque industrial Burlington en 2007**

Nombre de la empresa	Tipo	Productos que exporta	Grupo al que pertenece	Años de vigencia
Hilos de yecapixtla	Maquiladora	Hilados 100% de algodón, hilados de algodón y carretes de algodón.	Burlington Industries Inc-Pakdale	14 años
Cone Denim (Burlmex.Denim)	Maquiladora	Tela de mezclilla 100% de algodón y tela de mezclilla en diferentes composiciones.	Burlington Industries Inc.	14 años
Casimires Burlemex		Tela de lana y tejidos mezclados.	Burlington Industries Inc.	14 años

Fuente. Investigación del CAT 2019

## **Derecho a la estabilidad en el empleo y libertad sindical**

La plantilla laboral es de 500 trabajadoras/es en su mayoría son hombres. Los salarios fluctúan de 800 pesos a 1, 500 pesos. Los lugares de procedencia de las y los trabajadores son de los pueblos y comunidades del centro de Cuautla Morelos. No cuentan con transporte propio, las y los trabajadores se desplazan en el servicio público, que va a determinadas horas por lo lejos que se encuentra empresa. El parque está constantemente vigilado, difícil estar mucho tiempo dentro.

En los últimos 8 años la empresa ha despedido en al menos tres ocasiones a los integrantes de mesas directivas no afines a sus intereses.

**En febrero de 2018** la empresa decidió rescindir el contrato a seis trabajadores que habían sido electos como representantes sindicales en una central diferente a la Confederación de Trabajadores de México a través del sindicato “Profesor Lino Santa Cruz” que encabeza el diputado Fernando Salgado Delgado.

La empresa intentó hacer firmar en “lo oscuro” una declaración a trabajadores en donde se exponía que fueron “obligados” a elegir una nueva mesa directiva diferente a la CTM.

Los mismos trabajadores expresaron que el problema no es directamente con la empresa sino con la representación sindical ya que no quieren ser representados por dirigentes de la CTM, por ello, se eligió una nueva mesa directiva, misma que fue despedida por esta empresa, lo que provocó el malestar de los empleados pronunciándose en contra del despido injustificado de sus compañeros y recalcaron que no se va a permitir que la empresa imponga una mesa directiva bajo el propio interés de Cone Denim.



## II.2 HERMOSA AMAZING GRACE.

**Hermosa amazing** es una nave industrial ubicada en el municipio de Emiliano Zapata en el estado de Morelos, en la avenida Temixco, consta de dos áreas -corte y confección- la cantidad de personal no la tenemos definida, se aproxima a 350 personas en su mayoría mujeres, en el área de corte 15 personas en su mayoría hombres.

En el exterior de la fábrica no está a la vista la razón social sólo en la recepción, cuenta con 8 oficinas y una capilla religiosa la cual presta sus servicios a los trabajadores a partir de las 5 pm.

Se trabaja por líneas identificadas de la "A" a la "D" en cada una de las líneas aproximadamente trabajan 25 trabajadoras y trabajadores en las que se maquila, diversos modelos de prendas como: trajes de baño, blusas, mayas para casi todas las edades, pantalones, ropa de maternidad, pareos, ropa de playa, ropa para bebés por mencionar algunas.

Los clientes a los que se les confecciona y corta prenda es a los siguientes: **C&A**, PIQUE NIQUE, BOLO, LIVERPOOL, SEARS y SHASA.

### **Derechos a condiciones satisfactorias de trabajo**

Para ingresar a laborar a las trabajadoras y los trabajadores no se les pide que presenten una solicitud, lo cual pudimos constatar por el testimonio de Rogelio<sup>2</sup>:

“Al ingresar en ningún momento se me pidió mi solicitud laboral; ya que de inmediato me pidieron realizar una prueba de costura la cual realicé sin ninguna dificultad, al ingresar a las instalaciones de dicha empresa me pude percatar que la empresa no cuenta con las medidas de seguridad pertinentes para sus trabajadores ya que

---

<sup>2</sup> Centro de Apoyo al Trabajador. Testimonio de Rogelio Cuebas Oropeza.

estos como se pueden mostrar en las imágenes siguientes no portan un chaleco, botas, cubre bocas, etc”.

El horario de trabajo es de 7:15am a 5pm de lunes a viernes, los días sábados y los domingos cuentan como tiempo extra con un horario de 8am a 4 pm. (las papeletas de pago de los trabajadores solo desglosan ocho horas extras semanales y les pagan en efectivo su resto del tiempo extra y no aparecen en papeleta incluso no checan entrada ni salida).

Cuentan con un área de comedor en pésimas condiciones en el cual incluso fuman al no existir un área de fumadores, no cuentan con seguridad corporativa ni enfermería ni siquiera un botiquín de primeros auxilios, tampoco existe el comité de seguridad e higiene, los sanitarios tienen mueblería muy precaria, tampoco se encuentran a la vista los códigos de ética de los clientes.

El ambiente laboral es muy tenso, no hay reglas claras, aunque existe un reglamento interno de trabajo pegado en varios lados, nadie lo lee, no es legible, las letras son muy pequeñas.

Las condiciones de trabajo son muy precarias, tienen sueldos de dos salarios mínimos, no dan vacaciones conforme a ley, no hay aguinaldo se los manejan como bono, así como también el reparto de utilidades es de una semana. Hay descuentos en sus recibos y no son claros, no cuentan con un comedor saludable, tienen poca agua para tomar, les controlan los movimientos, están prohibida pararse sin permiso del supervisor, si van a tomar agua o al baño este debe de ser rápidamente.

Hay mucho ausentismo, suponemos que se debe al ambiente de trabajo tan malo y a que las prestaciones laborales que no son nada atractivas, desde hace años que esta empresa no tiene un mecanismo para disminuir el ausentismo o la constante rotación de personal.

La maquinaria que se utiliza es muy vieja, va de los 15 años a 20 años, las máquinas para coser son Over, Cover, Recta, botonera, Ojalera.

Los clientes son nacionales e internacionales, mayormente exporta la ropa para los EUA donde se compran a 20 o 25 USD por prenda siendo está pagada a casi dos pesos por prenda.

El salario es de \$784.23 semanales (equivalente a 37.41 dólares) y la meta de producción de lunes a viernes es de 30,000 prendas por línea y si trabajan de lunes a sábado la meta es de 35,400 prendas por línea.

El salario puede variar de acuerdo a las horas extras que trabajen, que, aunque dicen que no son obligatorias, en caso de no trabajar horas extras, les condicionan los permisos o la producción. En caso de que falten, les descuentan dos días y les mandan a descansar un día más, esto como una forma de castigo.

La empresa ha cambiado de razón social más de tres veces, las razones pudrán ser para evadir varios impuestos y prestaciones sociales de las y los trabajadores. Es de capital extranjero de EUA uno de los accionistas es un asiático que pocas veces se aparece. Hay alguna auditorias que la empresa ha librado y otras donde las marcas o firmas se han retirado como Walt Mart.

### **Derecho de libertad sindical**

En la empresa existe un sindicato, denominado Nuevo Grupo Sindical (NGS), las y los trabajadores no tienen en sus manos el Contrato Colectivo de Trabajo, pagan una cuota sindical del 2% que es de \$14.96 pesos.

Las y los trabajadores no conoce a las personas integrantes del Comité Ejecutivo, sólo saben de su existencia por el descuento de las cuotas sindicales en las papeletas de cobro. No existen las asambleas sindicales democráticas.

Cuando reclutan para trabajar la capacitación es muy poca y en automático las y los trabajadores están dentro del sindicato NGS, no les preguntan si quieren pertenecer o no, esto es un requisito para entrar a la empresa. No cuentan con un Contrato Individual ni Contrato Colectivo de Trabajo, quienes han intentado pedirlo, le hacen muchas preguntas, lo aíslan, no le dan trabajo y poco después buscan cualquier pretexto para despedirlas o despedirlos.

Tuvimos conocimiento de un caso en que un trabajador pidió el Contrato Colectivo de Trabajo, poco después fue aislado de sus compañeras/os, vigilado en todo momento por órdenes de un representante del NGS y en el mes de diciembre fue despedido injustificadamente, junto con su compañera de vida, quien también trabajaba allí.

### **II.3 CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES**

La mayoría de las personas que laboran en la empresa son mujeres, jefas de familia, con un nivel de escolaridad de primaria, mujeres migrantes de alguna comunidad, que llegaron a la ciudad de Morelos aproximadamente en los años 80 y 90, se insertaron en las maquilas para la exportación y los rangos de edad son de los 20 años a los 60 años.

Las trabajadoras están en constante vulnerabilidad por los abusos que viven a diario dentro de esta empresa, malos tratos por los supervisores, que violentan a las trabajadoras con agresiones verbales, señalamientos y acoso sexual que por años ha estado allí y nadie ha hecho nada para castigar a los perpetradores.

Las enfermedades más comunes de las trabajadoras de la maquila son la rinofaringitis aguda, diarrea gastroenteritis, gastritis infección en las vías urinarias, también padecen últimamente de obesidad por la mala alimentación. No existen condiciones mínimas para realizar el trabajo, las sillas y los tapetes no son

ergonómicas, son de metal y las trabajadoras hacen los cojines para hacerlos más cómodas, tienen poca ventilación y tienen que soportar temperaturas de 40 grados.

En una entrevista con dos enfermeras del Hospital Zapata, nos informaron que la mayoría de las trabajadoras acuden a consulta por malestares que se encuentran relacionados con un estado depresivo en mayor o menor grado debido a su situación familiar. El sector salud no tiene una orientación social, por lo que tampoco tiene capacidad de atender las causas más profundas del deterioro en la salud de las mujeres: violencia intrafamiliar y en muchos casos abuso sexual en el trabajo.

Conocimos un caso recientes de acoso laboral -una compañera que se quejó del supervisor por violencia psicológica enfrente de todas sus compañeras, la dejaron sin trabajo por una semana cobrando casi nada, poco después esta trabajadora expuso las prácticas de violencia que estaba viviendo, ante el departamento de Recursos Humanos, el encargado le dijo: “no le hagas caso”, la trabajadora siguió insistiendo y exigió se aplicará un documento que establece cero acoso, una semana después tuvo efecto, se colocó este protocolo en un lugar visible y se repartió en las líneas de trabajo.

### **III. RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS**

Con base en el objetivo general del proyecto a continuación se presentan los resultados cuantitativos obtenidos de las entrevistas realizadas a las trabajadoras y trabajadores.

#### **Metodología**

Para conocer el contexto de los derechos humanos laborales en la industria textil-confección se realizaron en total 45 entrevistas: 24 a trabajadoras y trabajadores de la empresa Hermosa Amazing y 21 de la empresa Cone Denim.

Las trabajadoras y trabajadores otorgaron información en las entrevistas, en donde nos dieron a conocer cuáles son sus condiciones laborales; así como, los obstáculos a los que se enfrentan para acceder al derecho a la libertad sindical. Mediante el conocimiento de estos aspectos, se podrán proponer estrategias que les permitan mejorar sus condiciones laborales y ejercer plenamente el derecho a la libertad sindical.

### **Técnicas e instrumentos para la recolección de información**

Se llevó a cabo una recolección de información cualitativa. Para ello, se diseñó un cuestionario:

- Guía de entrevista para trabajadoras y trabajadores, sobre las condiciones de los derechos humanos laborales en su lugar de trabajo.
- Se diseñó una base de datos para vaciar la información.

### **Algunas reflexiones en torno a limitaciones que se presentaron en el desarrollo del proyecto.**

A continuación, queremos compartir cuáles fueron las limitaciones que encontramos para el desarrollo de este proyecto.

Nos planteamos tener un perfil de la situación de los derechos humanos laborales de las trabajadoras en las empresas de la industria textil en Morelos (Hermosa Amazing y Cone Denim, entrevistando a las trabajadoras, sin embargo, no fue fácil contactarlas por la lejanía en que se encuentran las empresas, por no existir transporte público de manera continua y por los horarios de trabajo.

Lo primero que se hizo fue identificar contactos y un mapeo de las empresas, lo cual no fue sencillo porque muchas de las empresas en Morelos son subterráneas, existen algunas empresas pequeñas que hacen ropa local, nacional y otras que submaquilan a las empresas grandes establecidas.

Al aplicar los cuestionarios fue difícil porque la zona en que se encuentran las empresas Hermosa Amazing y Cone Denim, es una zona alejada y hay poco transporte público, en ocasiones nos tuvimos que trasladar en transporte particular, además existe mucha inseguridad en el Estado de Morelos y esto repercute en la zona en donde se encuentran las empresas.

Las trabajadoras y trabajadores tienen miedo a perder su empleo por lo escasas de fuentes laborales que existe en el Estado y porque hay personas adultas mayores que por su edad se les dificulta encontrar un trabajo, sin embargo sí pudimos acercarnos y contactarlas para aplicar los cuestionarios.

Para acercarnos a las y los trabajadores tuvimos que hacer ensayos de visitas con nuestro cuestionario, nos pusimos de acuerdo en qué días íbamos a las comunidades y en la mayoría de los casos, esperábamos en las paradas donde las trabajadoras abordan el autobús, motivo por el cual la realización del cuestionario tuvo que hacerse en menos de 10 minutos para tener la información más esencial en el primer contacto. Después les llamábamos para hacer una segunda visita, ya sea en sus casas o en algún lugar que fuera accesible para las dos partes.

Al visitar las comunidades, el lugar donde las trabajadoras viven, nos encontramos con la desconfianza por toda la situación de violencia que se vive en el Estado.

Otra dificultad es los pocos recursos materiales y humanos con que contamos para hacer las entrevistas, el trabajo de campo lo realizaron sólo dos personas del Cat que además tenían otras actividades agendadas.

El horario de invierno, no ayudo porque se obscurecía a las 17:00 horas y la hora de salida de las trabajadoras es a las 17:30 horas y el lugar donde se ubican las empresas como ya se dijo anteriormente es lejano y con poco transporte público, lo que dificultaba tener mayor acercamiento con las trabajadoras porque salían corriendo para alcanzar el transporte público para llegar a su casa.

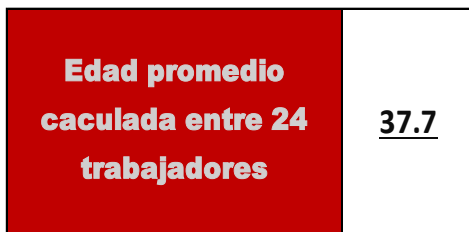
Estas fueron algunas de las limitaciones que se presentaron sobre todo en el trabajo de campo, pero se pudieron subsanar y la investigación se desarrolló con creatividad y voluntad para lograr aplicar las entrevistas.

**Análisis de la información cuantitativa-trabajadoras y trabajadores de la industria textil-confección.**

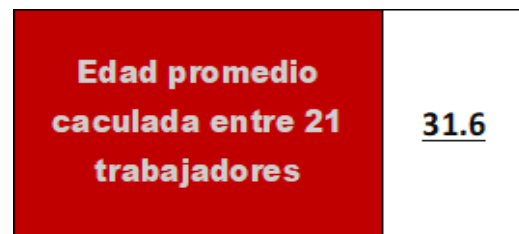
A continuación, comenzaremos describiendo los resultados, mencionando los hallazgos encontrados en relación a la edad de las trabajadoras, observamos que el rango de edad es muy amplio, pues oscila entre 18 y 55 años, teniendo un promedio entre 31 y 37 años como lo podemos observar en la gráfica 1.

**Gráfica 1. Edad promedio**

**HERMOSA AMAZING**



**CONE DENIM**



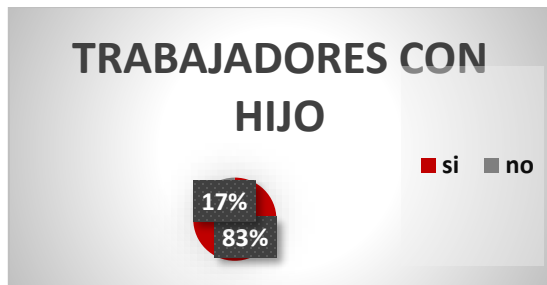
Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

La condición de madres origina a las trabajadoras un doble rol, el de trabajadoras y el de crianza y cuidado de los hijos e hijas, desarrollando doble jornada laboral. En los resultados podemos observar que un 83% y 86% de las trabajadoras tienen hijos e hijas.



## Gráfica 2. Trabajadoras con hijas e hijos

### HERMOSA AMAZING



### CONE DENIM



Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

Ahora nos enfocaremos en mencionar resultados que nos hablan de las condiciones laborales, en primer lugar se encontró el tipo de relación de trabajo, ya sea de base o eventual. Los resultados muestran que la mayoría, el 90% y 97% respectivamente, son trabajadoras y trabajadores de base.

## Gráfica 3. Tipo de trabajo: Base o eventual

### HERMOSA AMAZING



### CONE DENIM



Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

Siguiendo con los resultados, sabemos que es importante en cualquier trabajo contar con un contrato laboral. Por lo mismo, se preguntó si contaban con contrato laboral, mostrando que el 58% y 81% respectivamente cuenta con este documento. (Gráfica 4).

## Grafica 4. Cuenta con Contrato

### HERMOSA AMAZING



### CONE DENIM



Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

Otro dato que se preguntó es el tipo de puesto que desarrollan dentro de la empresa, siendo que la mayoría está en el área de costura y teñido, respectivamente. **(Gráfica 5)**

## Grafica 5. Puesto

### HERMOSA

Tipo de puesto	
Operador Over	2
Costurera	20
Ayudante gral	1
planchado	1

### CONE DEMIN

Tipo de puesto	
contro de calidad	1
tejido	2
lavado	2
telero	2
teñido	7
aux de limpieza	2
mecanico	2
tecnico	3

Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

En cuanto a las horas de trabajo diarias son de 9 horas a 10 horas y el salario semanal es de \$740.00 y \$1330.00, respectivamente.

## Grafica 6. Horas de trabajo y salario

### HERMOSA

HORA DE TRABAJO PROMEDIO	SALARIO PROMEDIO
10 hrs	\$740 x semana

### CONE DEMIN

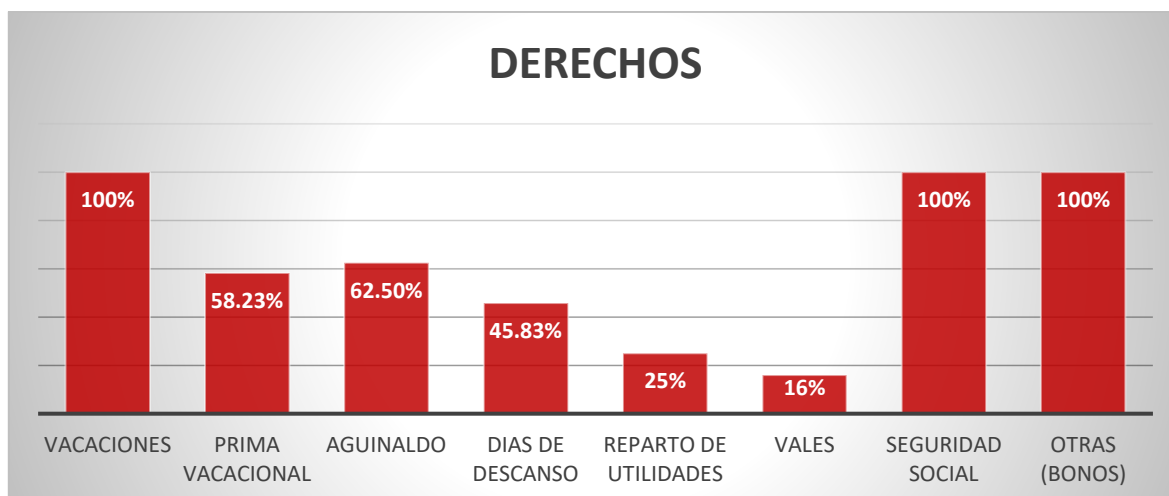
HORA DE TRABAJO PROMEDIO	SALARIO PROMEDIO
9.5 hrs	\$1330 x semana

Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

Respecto a las condiciones de trabajo relacionadas con vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso, reparto de utilidades, vales y seguridad social los resultados muestran que seguridad social y bonos el 100% de las y los trabajadores tiene estos derechos, en la empresa Hermosa Amazing, y en Cone Denim el 100% cuenta con estos derechos excepto el de vales que es de 29% (Gráfica 7).

## Grafica 7. Derechos: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso, reparto de utilidades, vales seguridad social.

### HERMOSA AMAZING



## CONE DENIM

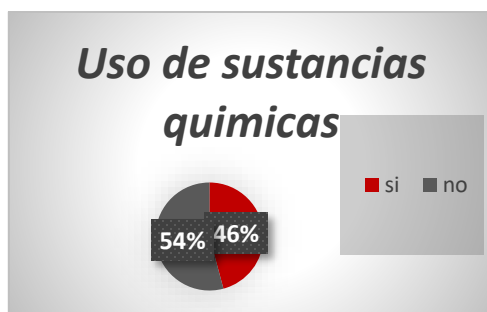


Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

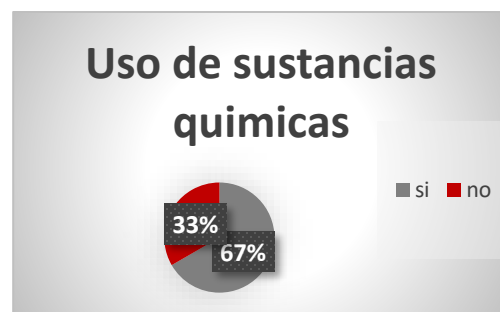
La industria textil y de la confección, como área de trabajo, puede ser una fuente de exposición a sustancias químicas peligrosas, con riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el esfuerzo físico constantes, y en dónde no se utiliza el equipo necesario para la protección, el 43% y 36% respectivamente, si están expuestos a utilizar sustancias tóxicas sin la protección necesaria.

**Gráfica 8. Uso de sustancias químicas y Equipo adecuado para la protección**

### HERMOSA AMAZING



### CONE DENIM



En relación con la pregunta: ¿a quién acuden cuando se presenta algún problema en el trabajo? la mayoría acude al jefe inmediato o supervisor, la figura del representante sindical no es fuerte para solucionar problemas laborales.

**Gráfica 9. Cuando tiene algún problema laboral con quien acuden.**

**HERMOSA AMAZING**

<b>Quando tiene un problema laboral con quien acude</b>	
Supervisor	15
sindicato	4
R.H	3
Jefe inmediato	2

**CONE DENIM**

<b>Quando tiene un problema laboral con quien acude</b>	
Jefe inmediato	11
sindicato	10

Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

**Derecho de libertad sindical y contratación Colectiva**

Ahora nos enfocaremos a mencionar los resultados que nos hablan de la situación del derecho de libertad sindical y contratación colectiva, estos resultados permitirán ayudarnos a visualizar qué percepción tienen las trabajadoras del Sindicato, si están interesadas en formar parte del sindicato, en la capacitación y promoción de los Derechos Humanos Laborales.

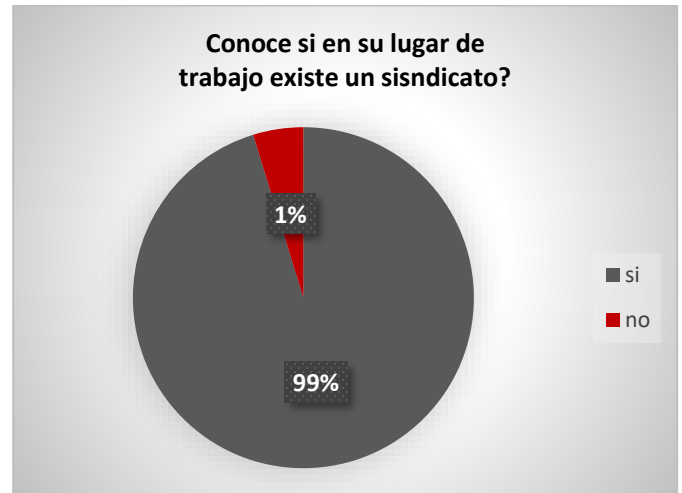
Respecto a la pregunta qué si conocen la existencia de un sindicato, la mayoría de las trabajadoras entrevistadas respondieron que sí conocen que existe en sindicato en su lugar de trabajo.

## Gráfica 10. Conoce si en su lugar de trabajo existe un sindicato

### Hermosa Amazing



### Cone Denim

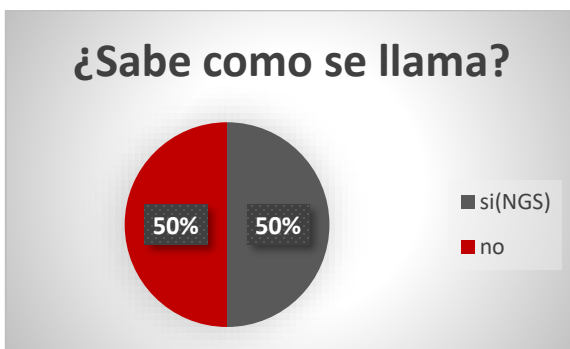


Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

Al momento de preguntar datos sobre el sindicato la información nos muestra que sólo el 50% y 35% respectivamente sabe cómo se llama el sindicato.

## Gráfica 11. Conoce el nombre del sindicato

### Hermosa Amazing



### Cone Denim

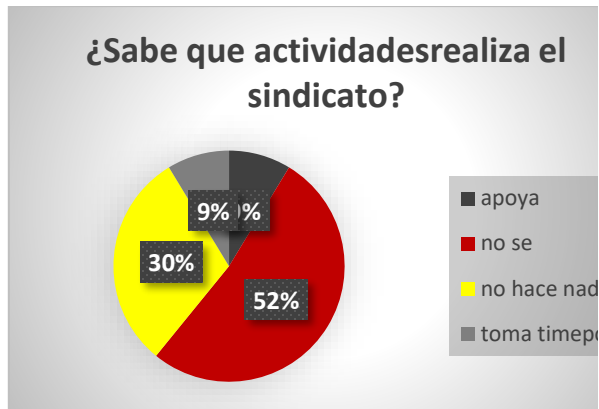


Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

Respecto al desempeño de las actividades del sindicato, el 52% y 62% respectivamente, contestaron que no saben que actividades realiza el sindicato.

**Gráfica 12. Sabe que actividades realiza el sindicato**

**Hermosa Amazing**



**Cone Denim**



Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

Al momento de preguntar si conocen a las personas encargadas del sindicato, el 75% y 86% respectivamente, respondieron que sí conocen a las personas encargadas el sindicato.

**Gráfica 13. Conoce a las personas encargadas del sindicato**

**Hermosa Amazing**



**Cone Denim**

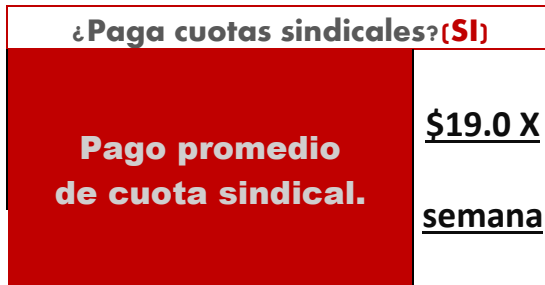


Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas.

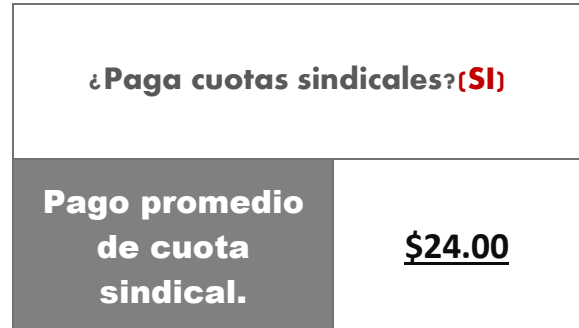
En lo que respecta al pago de cuotas sindicales, todas las personas entrevistadas respondieron que sí pagan cuotas sindicales semanalmente y respecto al monto, éste varía de \$19,00 pesos en Hermosa Amazing y \$24,00 pesos en Cone Denim.

### Gráfica 14. Pago de cuotas sindicales

#### Hermosa Amazing



#### Cone Denim



Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

Sobre las asambleas sindicales, se les preguntó si participan en ellas asistiendo, la respuesta fue: 63% y 48% respectivamente, dijeron que no han asistido a asambleas sindicales.

### Gráfica 15. Asistencia a asambleas sindicales

#### Hermosa Amazing



#### Cone Denim



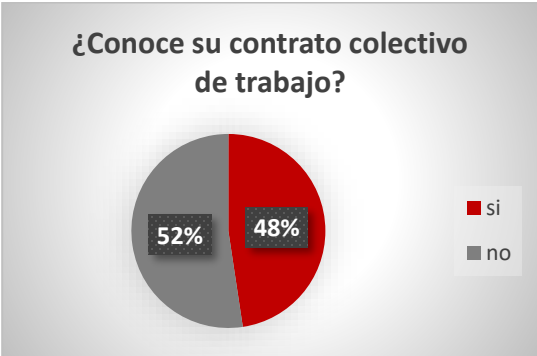


Al preguntar si conocen el contrato colectivo de trabajo, el 100% de las personas entrevistadas en Hermosa Amazing respondieron que no conocen el contrato colectivo de trabajo y en Cone Denim, el 52% no conocen el contrato colectivo.

**Gráfica 16. Conoce el Contrato colectivo de Trabajo.**

**Hermosa Amazing**

**Cone Denim**

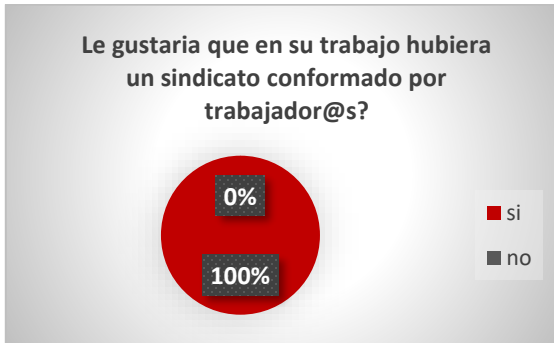


Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

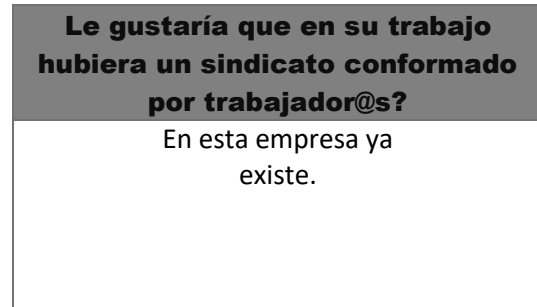
Para conocer el interés de las trabajadoras y trabajadores en participar en un sindicato se les preguntó si les gustaría que en su lugar de trabajo hubiera un sindicato formado por trabajadores y trabajadoras, la respuesta en Hermosa Amazing fue que sí del 100% de las personas entrevistadas y en Cone Denim la respuesta fue que ya existe un sindicato.

### Gráfica 17. Le gustaría que en su lugar de trabajo hubiera un sindicato conformado por trabajadores y trabajadoras

#### Hermosa



#### Cone Denim



Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

La siguiente pregunta fue si le gustaría ser parte del sindicato conformado por trabajadores y trabajadoras, en las dos empresas el 100% de las personas entrevistadas respondieron que sí les gustará ser parte del sindicato.

### Gráfica 18. Le gustaría ser parte del sindicato

#### Hermosa Amazing



#### Cone Denim



Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

Para identificar las posibilidades de capacitar en derechos humanos laborales y construir procesos organizativos se les preguntó sí les gustaría capacitarse en derechos humanos laborales, la respuesta en las dos empresas fue Sí del 100% de las personas entrevistadas.

**Gráfica 19. Gustaría capacitarse en derechos humanos laborales**

**HERMOSA AMAZING**

<b>Te gustaría capacitarte en DHL?</b>	
si	24
no	0

**CONE DENIM**

<b>Te gustaría capacitarte en DHL?</b>	
si	21
no	0

Fuente: Elaboración CAT con base a los resultados de las entrevistas realizadas a Trabajadoras y Trabajadores.

## CONCLUSIONES

La mayoría de las personas que laboran en la empresa Hermosa Amazing y Cone Denim son mujeres, jefas de familia, con un nivel de escolaridad de primaria y mujeres migrantes. Las trabajadoras están en constante vulnerabilidad por los abusos, malos tratos y en algunos casos acoso sexual y laboral por parte de los supervisores. El rango de edad es muy amplio, pues oscila entre 18 y 55 años.

La mayoría dicen ser trabajadoras de base -90% y 97%- respectivamente, sin embargo este mismo porcentaje no cuenta con un contrato de trabajo, sólo el 58% y el 81% tienen un contrato individual de trabajo, al pedir que nos mostraran el contrato no lo tienen, sólo saben que existe.

Respecto a las condiciones de trabajo relacionadas con vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso, reparto de utilidades, vales y seguridad social los resultados muestran que seguridad social y bonos la mayoría de las y los trabajadores tiene estos derechos

En cuanto a las horas de trabajo diarias son de 9 horas a 10 horas y el salario semanal es de \$740.00 y \$1330.00, respectivamente. El salario puede variar de acuerdo a las horas extras que trabajen, que, aunque dicen que no son obligatorias, en caso de no trabajar horas extras, les condicionan los permisos o la producción.

La industria textil y de la confección, como área de trabajo, puede ser una fuente de exposición a sustancias químicas peligrosas y a riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el esfuerzo físico constantes, y no se les proporciona el equipo necesario para la protección, el 43% y 36% respectivamente, si están expuestos a utilizar sustancias tóxicas sin la protección necesaria.

Las enfermedades más comunes de las trabajadoras de la maquila son la rinoфарингитis aguda, diarrea gastroenteritis, gastritis infección en las vías urinarias,

también padecen últimamente de obesidad por la mala alimentación. No existen condiciones mínimas para realizar el trabajo, las sillas y los tapetes no son ergonómicas, hay poca ventilación y tienen que soportar temperaturas de 40 grados o más.

En ambas empresas existe un sindicato, sin embargo, las y los trabajadores no tienen en sus manos el Contrato Colectivo de Trabajo, no conoce a las personas integrantes del Comité Ejecutivo. No existen las asambleas sindicales democráticas y no conocen que actividades realiza el sindicato dentro de la empresa porque sólo han oído de él.

Al momento de tener algún problema en el trabajo, el sindicato no es un referente para acudir a él para que las defienda, la mayoría acude al jefe inmediato o supervisor, la figura del representante sindical no es fuerte para solucionar problemas laborales y mencionaron que sí conoce a las personas encargadas del sindicato, sin embargo, no acuden a ellas cuando se presenta un problema laboral.

En lo que respecta al pago de cuotas sindicales, todas las personas entrevistadas respondieron que sí pagan cuotas sindicales semanalmente y la mayoría no ha asistido a asambleas sindicales, por lo cual se puede pensar que la labor del sindicato no es activa y no considera la participación de trabajadoras y trabajadores.

En el tema del contrato colectivo de trabajo, la mayoría respondió que no conocen el contrato colectivo de trabajo, lo que nos muestra que no existe negociación colectiva, ni revisión de contrato colectivo o si se realiza no se consulta a las trabajadoras y trabajadores.

Las trabajadoras y trabajadores de ambas empresas están dispuestos en participar en un sindicato y capacitarse en derechos humanos laborales.

## **Recomendaciones para garantizar el acceso al derecho de libertad sindical a las trabajadoras y trabajadores de la empresa Hermosa Amazing y Cone Denim**

- Considerar la situación de violencia que se vive en el Estado de Morelos y tomar las medidas de protección pertinentes.
- Continuar con el contacto de las trabajadoras y trabajadores y aprovechar el interés que mostraron en capacitarse y formar parte del sindicato.
- Considerar la existencia de los sindicatos que están presentes en las empresas y revisar la correlación de fuerzas.
- Tomar en cuenta que la empresa Hermosa Amazing ha cambiado varias veces de razón social, situación que puede complicar la construcción de un proceso organizativo.
- Cuidar la estabilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores porque la experiencia ha mostrado que en cuanto se empiezan a capacitar y organizar, la empresa les despide.
- Aprovechar la reforma a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al derecho de libertad sindical y las alianzas con organizaciones nacionales e internacionales que se han consolidado.
- Continuar la promoción y defensa de los derechos humanos laborales para que en los centros de trabajo se pueda vivir realmente el derecho de libertad sindical, contratación colectiva, un ambiente laboral libre de violencia y todos los derechos.

# ANEXO 1

## ARCHIVO FOTOGRÁFICO



**AMBIENTE 2017**

**POLÍTICA DE DERECHOS Y ÉTICA EN EL TRABAJO 2017**

**POLÍTICA DE DERECHOS EN EL LUGAR DE TRABAJO.**

En la empresa HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V., con domicilio en Parque Industrial DIEZ Lote 6A, Colonia Palo Escrito, Municipio Emiliano Zapata, en el Estado de Morelos, Código Postal 62160, celebramos la relación que tenemos con nuestros empleados.

El éxito de nuestro negocio depende de cada uno de los colaboradores que forman parte de nuestra empresa. Asimismo, el compromiso de promover un lugar de trabajo abierto e incluyente, basado en derechos humanos, involucra en el lugar de trabajo, en los cuales se valore a todos los empleados y a los métodos para que lleguen a su mejor nivel posible.

La Política de Derechos en el Lugar de Trabajo de HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. se guía por los principios de los Derechos Humanos, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y el Consejo Global de los Naciones Unidas.

HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. ha asumido el compromiso de colaborar con sus líderes y colaboradores, y asegurar para que apoyen los principios de esta Política y actuar conforme a los valores de esta empresa.

La Política incluye los siguientes elementos:

- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Trabajo forzoso.
- Trabajo infantil.
- Discriminación.
- Horario de trabajo y compensación.
- Lugar de trabajo seguro y saludable.
- Seguridad en el lugar de trabajo.
- Relaciones con la comunidad y los interesados.

**Libertad de asociación y negociación colectiva.**

HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. respeta el derecho de sus empleados a afiliarse a sindicatos, y a afiliarse o no afiliarse a uno, sin temor a sufrir represalias, ni a ser objeto de intimidación o acoso. Cuando los empleados están representados por un sindicato legítimamente reconocido, asumiendo el compromiso de trabajar en diálogo constructivo con sus representantes elegidos. Asimismo, HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. asume el compromiso de negociar de buena fe con dichos representantes.

**Trabajo forzoso.**

HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. prohíbe el reclutamiento forzoso de trabajo forzoso, incluido el trabajo obligatorio, el trabajo bajo coerción de cumplimiento forzoso, la explotación por ende, el trabajo en el que el trabajador recibe y cumple una forma de trabajo forzoso.

**Trabajo infantil.**

HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. se adhiere a los estándares internacionales relativos a los niños, niñas y adolescentes aplicables. HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. prohíbe la contratación de personas menores de 18 años para cargos que impliquen la realización de tareas peligrosas. La prohibición de HERFOSA AMAZING GRACE, S.

DE R. L. DE C. V. con respecto al trabajo infantil se concuerda con los normas de la Organización Internacional del Trabajo.

**No discriminación.**

HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. valora a todos los empleados y los apoya que cada uno contribuya. Asimismo, tiene el compromiso de ser igualitario con los empleados en términos de oportunidades y la igualdad de la discriminación. No discriminación en el lugar de trabajo en el que no haya discriminación en acceso físico o virtual por cuestiones de raza, sexo, color, nacionalidad o origen étnico, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, apariencia física, ni por ninguna otra categoría protegida por las leyes aplicables. Los fundamentos para el reclutamiento, la contratación, la capacitación, la promoción y los ascensos en HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. se basan en los aptitudes, el desempeño, las habilidades y la experiencia.

**Horario de trabajo.**

Operamos de conformidad absoluta con los límites aplicables en materia de horarios de trabajo, horas extras y beneficios. Ofrecemos a los empleados oportunidades para desarrollar sus aptitudes y capacidades y, cuando sea posible, brindamos oportunidades de ascenso.

**Lugar de trabajo seguro y saludable.**

HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. proporciona un lugar de trabajo seguro y saludable. Nos dedicamos a mantener un lugar de trabajo productivo, minimizando el riesgo de sufrir accidentes, lesiones y la exposición a riesgos para la salud.

**Seguridad en el lugar de trabajo.**

HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. asume el compromiso de mantener un lugar de trabajo de materiales, maquinaria, información ni otro contenido que resulte inseguro a los empleados o a otros interesados y riesgos. Los empleados tienen a su disposición garantías de seguridad, según sus necesidades, y dichas garantías se proporcionan teniendo como premisa el respeto por la privacidad y la dignidad de los empleados.

**Relaciones con la comunidad y los interesados.**

HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. reconoce el impacto en la comunidad en la que opera. Asimismo, el compromiso de colaborar con los interesados de dicha comunidad para asegurarnos de escuchar, aprender y ser transparente con los puntos de vista de nuestra comunidad. Asimismo, asumimos el compromiso de dialogar con los interesados acerca de los contenidos sobre el lugar de trabajo, relacionados con nuestro negocio y que el contenido de los contenidos de la comunidad. Asimismo, la manera más adecuada de tratar los problemas locales es hacerlo en el ámbito local. También asumimos el compromiso de generar oportunidades económicas y de promover la buena voluntad en los colaboradores que nos que operamos mediante prácticas de interés local.

**Orientación para los empleados y notificación de posibles violaciones.**

HERFOSA AMAZING GRACE, S. DE R. L. DE C. V. ha creado un lugar de trabajo en el que se valore y respete la comunicación abierta y los empleados que se comprometen a cumplir con la política de derechos en el trabajo.

CON NUESTRO  
Oficinas en San  
Guillermo de  
Atlixco, Puebla  
y  
Atlixco, Puebla

CON LA COOP  
Compañía en el  
Estado de Morelos

CON EL GOBIERNO  
Respetamos la  
normativa y  
apoyamos.

CON LA SOCIEDAD  
Promovemos el  
bienestar de  
nuestros  
empleados.

**POLÍTICA DE**  
En nuestra  
empresa,  
utilizamos  
operaciones,  
con  
el objetivo  
de  
mejorar  
nuestro  
negocio.

**POLÍTICA DE C**  
En nuestra  
empresa,  
utilizamos  
operaciones,  
con  
el objetivo  
de  
mejorar  
nuestro  
negocio.

**POLÍTICA DE P**  
En nuestra  
empresa,  
utilizamos  
operaciones,  
con  
el objetivo  
de  
mejorar  
nuestro  
negocio.

**FEDERACIÓN NUEVO GRUPO SINDICAL**

**NGS**

*Mónica Montserrat Santiago A.*  
COORDINADORA

@federacionNGS  
nuevogrupsindical

monicmontse@hotmail.com  
www.sindicatos.gob.mx  
777 274 014  
Ofic. 314 23 39

**CAPACITACIÓN INICIAL SALARIOS Y BENEFICIOS**

**HORARIO DE TRABAJO: 07:15 A 17:00 HRS DE LUNES A VIERNES**

**JORNADA DE TRABAJO: 48 HORAS SEMANALES**

<b>AYUDANTE GENERAL, APRENDIZ DE COSTURA</b>	
738.76	SUELDO 48 HRS
24.00	P Y G
45.00	PUNTUALIDAD
45.00	ASISTENCIA
832.76	
NETO \$	828.82
P Y G	de \$24.00 = 41% a \$456.75 = 100%
meta 30,000 pts trabajando de lunes a viernes	
meta 35,400 pts trabajando de lunes a sábado	
EFICIENCIA= PUNTOS TOTALES/META	
HORA NORMAL	
25.77	HORA EXTRA DOBLE SABADO 206.17 (8 HRS DOBLES)
38.66	HORA EXTRA TRIPLE
<b>COSTURERO</b>	
748.23	SUELDO 48 HRS
24.00	P Y G
45.00	PUNTUALIDAD
45.00	ASISTENCIA
862.23	
NETO \$	833.32
P Y G	de \$24.00 = 41% a \$456.75 = 100%
meta 30,000 pts trabajando de lunes a viernes	
meta 35,400 pts trabajando de lunes a sábado	
EFICIENCIA= PUNTOS TOTALES/META	
HORA NORMAL	
29.69	HORA EXTRA DOBLE SABADO 237.53 8 HRS DOBLES
44.54	HORA EXTRA TRIPLE

**HORARIO DE COMIDA: 35 MINUTOS DE L-V Y 30 MINUTOS SABADO**

**PRESTACIONES DE LEY: AGUINALDO 15 DIAS POR AÑO CALENDARIO**



**AVISO:**  
**A TODO EL PERSONAL SINDICALIZADO DE ESTA EMPRESA:**  
**HERMOSA AMAZING GRACE, S. DE R.L. DE C.V.**

POR MEDIO DE LA PRESENTE SE LES COMUNICA A TODOS Y CADA UNO DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, QUE DE ACUERDO CON LAS PLATICAS SOSTENIDAS CON LA EMPRESA Y EL SINDICATO SE ACOORDARON LAS SIGUIENTES PRESTACIONES EN ESTA REVISION CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2018:

LA AYUDA ECONOMICA PARA GASTOS FUNERALES SURE A \$ 4,000.00 (CUATRO MIL PESOS) SOLO PRIMER GRADO: O INYUDE O LA PERSONA CON QUIEN HAGA VIDA CONYUGAL, PADRES E HIJOS.

LAS VACACIONES SE INCREMENTAN DOS DIAS, CUMPLIENDO EL QUINTO AÑO DE ANTUDEDAD.

15 años de antigüedad	2 (dos) días
16 a 20 años de antigüedad	3 (tres) días
21 a 25 años de antigüedad	4 (cuatro) días
26 a 30 años de antigüedad	5 (cinco) días
31 a 35 años de antigüedad	6 (seis) días
36 a 40 años de antigüedad	7 (siete) días
41 a 45 años de antigüedad	8 (ocho) días
46 a 50 años de antigüedad	9 (nueve) días
51 años de antigüedad o más	10 (diez) días

EL ADICIONAL SE INCREMENTAN DOS DIAS A PARTIR DEL QUINTO AÑO DE ANTUDEDAD.

EL ADICIONAL POR AÑO DE ANTUDEDAD: 11 (once) días.

**TABLADOR DE SALARIOS A PARTIR DEL 1° DE FEBRO 2018:**

P U B L I C O	SUELDO MINIMO DIARIO	SUELDO MAXIMO DIARIO
ESTOYANTE GENERAL	\$ 28.00	\$ 38.00
RETIROADO	\$ 28.00	\$ 38.00
PLANTON	\$ 28.00	\$ 38.00
RETIROADO EN COSTURAS	\$ 28.00	\$ 38.00
COSTURERA PROFESIONAL	\$ 10.00	

EL RETROACTIVO DE LOS MESES DE ENERO Y FEBRERO SE PAGARA DURANTE EL MES DE MARZO DEL AÑO EN CURSO, EXCEPTO LOS CAS COSTURERAS PROFESIONALES

PARA CUALQUIER DUDA AL RESPETO, FAVOR DE DIRIGIRSE CON LA COMISION SINDICAL QUE PARTICIPO EN ESTA OCASSION: MIGUEL ANGEL CRUZ, LILIA MALDONADO, JOSE LUIS MENDOZA, LUIS QUEVEDO, JOSE FANGUE, LUIS ENRIQUE MORENO, MARCELO ALTAMIRANO.

**ATENAMENTE**  
**"NUEVA CULTURA LABORAL DEL SINDO SMT"**  
**CUERNAVACA, MORELOS, MARZO DE 2018**  
**EL SINDICATO**  
**ABRAHAM HERNANDEZ**  
**SECRETARIO GENERAL**

