



**Informe preliminar sobre la investigación
realizada a Kukdong de México en relación
a las quejas recibidas.**

CONTENIDO

1. Antecedentes
2. Razones por la realización de este informe
3. Partes entrevistadas por la Delegación de WRC
4. Reporte preliminar sobre hechos encontrados
5. Fundamentos para una Acción Inmediata por parte de las Universidades Afiliadas
6. Recomendaciones específicas para acción inmediata de las Universidades Afiliadas

Anexo 1: Miembros de la Delegación

Anexo 2: Contactos para información oficial de Nike, Reebok y Kukdong

1. Antecedentes

El 18 de enero del año en curso cuatro trabajadores de la fábrica Kukdong, Atlixco, municipio de Puebla, entregaron una queja formal por escrito a WRC. La fábrica Kukdong cuyo nombre oficial es Kukdong International de México, S.A. de C.V. produce ropa para diferentes universidades afiliadas a WRC, dicha ropa es producida por Nike bajo acuerdos previos entre Nike y las universidades. Kukdong también produce ropa para Reebok.

La queja entregada denunciaba abusos laborales, que de ser cierto, significarían serias violaciones tanto a la Ley Mexicana como Internacional. En respuesta a la queja escrita y a anteriores quejas verbales, una delegación de WRC viajó al Estado de Puebla y a la Ciudad de México para iniciar una investigación sobre la veracidad de los hechos reportados del 20 al 23 de enero. La delegación estaba integrada por abogados con conocimiento de las leyes mexicanas, norteamericanas e internacionales y con experiencia en derecho laboral, profesores y estudiantes entre otros. Se anexa lista de integrantes de la delegación.

La queja recibida contra Kukdong denuncia que los directivos y supervisores de la empresa: 1) emplean niños ilegalmente, 2) agreden física y verbalmente a los trabajadores, 3) niegan incapacitar a mujeres embarazadas y a dar beneficios que establece la ley, 4) encierran a los trabajadores en el comedor durante la comida, además de las malas condiciones de la comida ocasionando varias enfermedades, 5) descontar los días que faltan a trabajar por enfermedad, aún cuando legalmente tienen derecho a falta, 6) despido a obreros por iniciar actividades sindicales, 7) pagan menos que el salario mínimo establecido por ley y por los códigos universitarios, y 8) por negarse a restituir a los trabajadores despedidos por participar en una huelga del 9 al 11 de enero aún cuando dicha huelga fue legal y

reconocida por la autoridades mexicanas (Junta de Conciliación y Arbitraje de Puebla), además de amenazar a los trabajadores y violar con ello el acuerdo firmado por Kukdong el 13 de enero de 2001.

2. Razones por la elaboración de este informe.

El WRC intentará, dentro de dos semanas, tener y entregar un reporte completo con la evidencia encontrada durante la misión. Mientras se termina de completar el reporte, la delegación concluye que hay: 1) por lo menos, evidencia substancial de severas y constantes violaciones a los derechos laborales de los trabajadores en distintas áreas, y que 2) en caso de no tomar cartas en el asunto de manera urgente, el daño hecho a los trabajadores de Kukdong, especialmente a los despedidos por la huelga será irreparable. En base a estos hechos, el WRC concluye que las universidades afiliadas deberán, sin retraso alguno, recibir una copia del informe preliminar y seguir las recomendaciones indicadas.

3. Partes entrevistadas por la delegación de WRC

La delegación entrevistó y recaudó documentación de las siguientes partes:

- ◆ Aproximadamente de 30 trabajadores que fueron entrevistados en la fábrica y en 3 casas diferentes. Los entrevistados incluían tanto oponentes como simpatizantes de la huelga de 3 días que precipitó la queja entregada a WRC.
- ◆ Alrededor de 5 directivos incluyendo al Gerente General, al abogado de la empresa y al Jefe de Recursos Humanos.
- ◆ Delegados y funcionarios del CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos), el sindicato que forma parte del contrato colectivo de Kukdong.
- ◆ Funcionarios de la UNT (Unión Nacional de Trabajadores) y sus afiliados quienes aconsejaron a los participantes de la huelga de Kukdong.
- ◆ Representantes de reconocidas organizaciones de derechos humanos y laborales en Puebla.
- ◆ Miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje en Puebla con jurisdicción en las relaciones laborales de Kukdong.
- ◆ Representante de-----
- ◆ Profesores de economía de la Universidad Benmerita Autónoma de Puebla, que están a cargo de una investigación sobre relaciones laborales y condiciones de trabajo en las manufacturas en Puebla, incluyendo el municipio donde Kukdong esta ubicado.
- ◆ Un profesor de relaciones laborales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- ◆ Abogado mexicano contratado por International Labor Rights Fund (ILRF) a petición de Nike encargado de realizar una investigación independiente sobre los sucedido.
- ◆ Un representante de Reebok que estaba en proceso de realizar una investigación sobre los problemas laborales en Kukdong.

4. Reporte preliminar sobre los hechos encontrados.

La delegación de WRC encontró evidencia substancial y suficiente sobre los siguientes hechos, (cabe mencionar que cada hecho fue corroborado por mas de una de las personas entrevistadas):

- ◆ La fábrica Kukdong ha empleado a niños entre los 13 y 15 años con jornadas laborales de 9 a 10 horas. (Hecho admitido por la gerencia de Kukdong.) El emplear a niños menores de 16 años por mas de 6 horas al día viola el Artículo 123 de la Constitución Mexicana.
- ◆ Directivos, gerentes y supervisores han agredido y continúan haciéndolo a los trabajadores tanto verbal como físicamente. Hechos que van desde azotar el martillo o desarmador, o golpear con la mano en la cabeza de los trabajadores hasta insultar y hablar con obscenidades. (Hecho admitido por los gerentes de Kukdong, aunque las versión de los trabajadores no concordó con la frecuencia de las agresiones ni con la intensidad de las mismas)
- ◆ Kukdong se ha negado a incapacitar a mujeres embarazadas y a darles los beneficios y prestaciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ Muchos trabajadores ni siquiera reciben el salario mínimo establecido por la ley mexicana. El salario de Kukdong resulta insuficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia de tres personas. (El gerente de Kukdong acepto que resulta difícil hasta para una persona sobrevivir con ese sueldo) Un trabajador que mantenga a otra persona se encuentra debajo de lo que se conoce como “extrema pobreza.” Los salarios de Kukdong comparados con otras maquiladoras de ropa en México resultan menores.
- ◆ En mas de una ocasión, los trabajadores han tenido problemas de salud como fiebre, dolores de estómago, intoxicación (salpullido en la piel) después de haber comido en la cafetería de la fábrica.¹ Es importante mencionar, que los trabajadores son encerrados durante la comida en el comedor de la fábrica y que aunque los trabajadores tienen permitido llevar su propia comida, cuando Kukdong empezó a reclutar gente prometió que una de las prestaciones de la empresa era servirles saludables desayunos y comidas. La gran mayoría de los trabajadores consideraron esta oferta como una gran prestación y ayuda por la extrema pobreza en la que viven y por la falta de tiempo para desayunar o prepara comida en su casa. Muchos trabajadores están fuera de su casa mas de 15 horas entre las 10 horas de trabajo y el tiempo de transporte. Además de los problemas con la comida, el desayuno que se ofrece consiste solo en café y pan cuando en la cultura mexicana el desayuno es considerado como una comida fuerte al día, a diferencia de la cultura norteamericana.
- ◆ El 3 de enero de 2001, Kukdong despidió a cinco supervisores que eran líderes del movimiento para reemplazar el CROC por un nuevo sindicato. Los motivos del despido fueron explicados a posteriori al suceso y no fueron más que excusas (además contradictorias). Después del despido, los gerentes, en varias ocasiones, acusaron a los cinco despedidos de robo de ropa y de no entregar o de quita los cupones de comida a los trabajadores. Estas ocupaciones en ningún

¹ A algunos de los trabajadores que se enfermaron por la comida de la fábrica se les negó el permiso para retirarse tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo.

momento se realizaron antes del despido. Es importante agregar, que existe evidencia substancial y creíble de que el despido de los supervisores estuvo solamente motivado por haber promovido su derecho legal de libre asociación.

- ◆ El 9 de enero del mismo año, cientos de trabajadores de Kukdong iniciaron una huelga para apoyar el reemplazo de CROC por un nuevo sindicato. La mayoría de los trabajadores apoyaron la huelga porque están convencidos de la corrupción del CROC, que además les fue impuesto de manera ilegal. Los trabajadores se plantaron en el patio que se encuentra entre las instalaciones de la fábrica y la reja que rodea todo el complejo. El 11 de enero, entraron a las instalaciones cientos de policías y obligaron a los trabajadores a salir de la fábrica. (Testigos entrevistados por la delegación de WRC denunciaron abuso de fuerza por parte de la policía y de los funcionarios sindicales del CROC, que ocasionaron lesiones a los trabajadores incluyendo dos muy serias. Los gerentes de Kukdong y los funcionarios del CROC negaron la existencia de las lesiones así como de haber participado en el abuso de fuerza contra los trabajadores).
- ◆ El 13 de enero un representante autorizado de Kukdong, auspiciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Puebla, firmó un acuerdo escrito para reinstalar a todos aquellos trabajadores que lo desearan a sus puestos anteriores sin discriminación contra los que participaron en la huelga. Sin embargo, Kukdong se negó a reinstalar a un gran número de trabajadores, que querían regresar a sus labores, identificados como participantes de la huelga por los directivos y agentes de seguridad de la empresa, así como por los funcionarios del CROC. Otros trabajadores fueron obligados a firmar su afiliación y lealtad al CROC como condición para ser restituidos.. Antes de la huelga, Kukdong había contratado alrededor de 900 trabajadores y para el 22 de enero la empresa aseguró que la mitad de ellos ya estaban de regreso en sus labores, sin embargo, la delegación de WRC observó durante su estancia una fuerza laboral de no mas de 250 obreros.
- ◆ El mismo 22 de enero, el Gerente General de Kukdong afirmó que la producción de la fábrica requería emplear el mismo número de trabajadores que había antes de la huelga, es más, que estaba deseoso de contratar a nuevo personal. Sin embargo, los cientos de obreros que trabajaban antes de la huelga todavía no han sido reinstalados. Un gran porcentaje de esos trabajadores se encuentra deseoso de regresar a sus labores siempre y cuando Kukdong asegure respetar el acuerdo firmado el 13 de enero en donde garantiza la no discriminación contra aquellos que participaron en la huelga.

En lo que respecta a la queja verbal referente a que la empresa no le paga a los trabajadores el tiempo que se encuentran en descanso, la delegación concluye que los hechos reportados aun en el supuesto de ser ciertos no constituyen una violación a la Ley Federal del Trabajo de México ni a los Códigos de conductas de las universidades afiliadas.

5. Fundamentos para una Acción Inmediata por parte de las Universidades Afiliadas

En base a la evidencia ya mencionada, la delegación del WRC concluye que existe fundamento suficiente para que las universidades afiliadas se preocupen por la presunta violación de Kukdong a los Códigos de Conducta en lo referente a empleo de menores, abuso físico y verbal, salario menor o igual al mínimo y a la libertad de asociación. Aquellas universidades afiliadas donde sus Códigos de Conducta requieran que sus contratistas se acaten a las leyes laborales locales, la evidencia prueba que hay suficientes bases para creer que Kukdong viola la Ley Mexicana e Internacional en cuanto a empleo de menores, abuso físico y verbal, salario menor o igual al mínimo, discriminación sexual, incapacidad a mujeres embarazadas, incapacidad por enfermedad y a la libertad de asociación.

En su reporte final (que estará listo en 2 semanas), el WRC presentará: 1) una explicación más detallada sobre los hechos encontrados, 2) conclusiones finales sobre las acusaciones recibidas en base a la evidencia y si Kukdong ha violado los Códigos de Conducta de las universidades afiliadas o no, y 3) recomendaciones específicas para emprender una acción con soluciones.

En esta etapa preliminar, el WRC firmemente concluye que.

- ❖ Por negarse a reinstalar a los trabajadores y por obligar (coercitivamente) a los mismos a renunciar, Kukdong está violando el acuerdo legalmente firmado sobre la reinstalación de los trabajadores que quisieran regresar a sus labores sin discriminar aquellos que participaron en la huelga.
- ❖ Por despedir a los cinco supervisores que encabezaron el movimiento para reemplazar al CROC por un nuevo sindicato, Kukdong viola el principio de libertad de asociación establecido en la Ley Mexicana, en convenciones de la OIT y en los Códigos de Conducta de las universidades.

En base a estas firmes conclusiones, el WRC recomienda con calidad de urgente que las universidades afiliadas tomen las medidas necesarias para la reinstalación de 1) los cinco supervisores y 2) a todos aquellos trabajadores con deseos de regresar a sus labores.

La reinstalación de estos dos grupos de trabajadores es urgente por las siguientes cuatro razones:

1. Primero, por que los trabajadores de Kukdong viven en extrema pobreza. Aquellos que han perdido su trabajo atraviesan una seria crisis económica que también afecta a su familia. Esto sucede con todos los trabajadores pero especialmente con las madres solteras como las más afectadas de la fuerza laboral femenina de la fábrica.
2. Si los trabajadores no son inmediatamente reinstalados existe el daño irreparable a su derecho de libertad de asociación ya que de los trabajadores despedidos la mayoría están a favor de un nuevo e independiente sindicato. El no restituirlos significaría la extinción de movimientos e intentos por formar sindicatos de aquellos trabajadores que buscan una alternativa al CROC por creer que es corrupto e ilegal. El tamaño y la pasión de la huelga de tres días

- demuestra que un sindicato alternativo tendría el apoyo de la mayoría de los trabajadores que había antes de la huelga.
3. El no reinstaurar a los trabajadores tendría también un impacto negativo en otros trabajadores de Puebla y de México en general, que intentan cambiar de sindicato por las mismas razones (corrupción e ilegalidad al momento de su formación).
 4. El mantenimiento así como el incremento de la fuente laboral en Kukdong es vital para el desarrollo económico de la tan empobrecida región de Puebla.

6. Recomendaciones específicas para acción inmediata de las Universidades Afiliadas

El WRC le recomienda a las universidades afiliadas que se comuniquen inmediatamente con los funcionarios de Reebok, Nike y Kukdong. Las universidades afiliadas deberán de presionar a estas tres empresas a tomar las medidas necesarias para:

- 1) Reinstalar a *todos* los trabajadores en sus dos categorías (especificadas en la Sección 5) incluyendo aquellos que fueron obligados a firmar su renuncia.
- 2) Asegurar que los directivos de Kukdong se harán responsables por la seguridad y el libre regreso de los despedidos, sin obstrucción o intimidación alguna por parte de los agentes de seguridad, gerentes, supervisores, funcionarios o delegados sindicales del CROC y otros trabajadores de Kukdong.
- 3) Asegurar que los directivos de Kukdong vigilarán que no haya trato discriminatorio a los trabajadores ya mencionados, además de tomar todas las medidas necesarias para que no haya amenazas, intimidaciones, castigos o represalias en contra de los trabajadores por parte de los gerentes, supervisores, funcionarios o delegados sindicales del CROC u otros trabajadores de Kukdong, incluyendo las posibilidades de que las partes antes mencionadas intenten amenazar, intimidar, o castigar mediante: a) mediante discriminación en los términos y condiciones de trabajo de todos aquellos obreros que regresen a sus labores, b) mediante acciones realizadas fuera de la fábrica, o c) de manera indirecta a través de la policía local o de otras autoridades. Aquellos trabajadores que fueron restituidos bajo la condición de firmar afiliación y lealtad al CROC deberán ser informados de que dicha acción es nula e inválida. Kukdong publicará que no levantará ningún tipo de cargo contra los trabajadores que participaron en la huelga incluyendo los cinco supervisores despedidos antes de dicha huelga. Las universidades afiliadas deberán presionar a las compañías para que desalienten a las autoridades mexicanas de levantar cargos contra los trabajadores.
- 4) Apoyar al WRC en futuros esfuerzos para iniciar un programa para ayudar a las comunidades donde estos trabajadores viven tanto para aconsejarlos sobre sus derechos laborales como para ayudarlos a su reinstalación. Al iniciar este programa, el WRC necesita conjuntar esfuerzos con los trabajadores afectados, organizaciones locales sobre derechos humanos, con Fair Labor Association, Internatinal Labor Rights Fund, Nike y Reebok.
- 5) Apoyar los futuros esfuerzos para vigilar que los directivos de Kukdong cumplan con todas las responsabilidades mencionadas, incluyendo la inmediata

colocación de los observadores independientes dentro de la planta para asegurar que los trabajadores regresen a sus labores sin miedo a represalias, y de mantener a dichos observadores hasta que las cosas se hayan enfriado y que los trabajadores que deseen hayan regresado. Para llevar a cabo este monitoreo, el WRC necesita conjuntar esfuerzos con los trabajadores afectados, organizaciones locales sobre derechos humanos, con Fair Labor Association, Internatinal Labor Rights Fund, Nike y Reebok.

- 6) Asegurar que Reebok y Nike continuaran sus relaciones económicas con Kukdong hasta que dichas empresas hayan tomado las medidas mencionadas para remediar los daños, según lo establecido con las políticas del WRC donde las concesionarias no deberán “cut and run” (cortar y correr) ante problemas laborales y violaciones a los Códigos de Conducta.

El WRC le solicita a las universidades afiliadas que inmediatamente comuniquen a Nike, Reebok y Kukdong sus obligaciones y compromisos para implementar estas recomendaciones. El WRC brindará cualquier ayuda que las universidades afiliadas soliciten.

ANEXO 1: MIEMBROS DE LA DELEGACIÓN

- Mark Barenberg, Professor of Law at Columbia Law School; chairperson of the WRC Board; and leader of the delegation
- Marcella David, Professor of Law at the University of Iowa School of Law; representative of the University of Iowa administration on the WRC Board
- Reverend David Dyson, Pastor of Lafayette Avenue Presbyterian Church (Brooklyn, NY); representative on the WRC Board
- Marikah Mancini, graduate student in economics at Purdue University; student representative on the WRC Board
- Scott Nova, WRC Executive Director
- Rodrigo Olvera, Coordinator of Labor Rights Office, CEREAL (Centro de Reflexión y Acción Laboral)

Observer: Jerry Morales, Professor of Law at University of Arizona School of Law; Partner at Snell and Wilmer, L.L.P.

Anexo 2: Contactos para información oficial de Nike, Reebok y Kukdong

Nike

Philip H. Knight
Chairman and CEO
One Bowerman Drive
Beaverton, OR 97003-6433
Phone: (503) 641-6453
Fax: (503) 671-6300

Dusty Kidd
Global Director for Labor Practices
One Bowerman Drive
Beaverton, OR 97003
Phone: (503) 641-6453
Fax: (503) 532-0440
Dusty.Kidd@nike.com

Reebok International Ltd.

Paul Fireman
Chairman and CEO
1895 J.W. Foster Boulevard
Canton, MA 02021
Phone: (781) 401-5000
Fax: (781) 341-7402

Doug Cahn
Vice President, Human Rights Programs
1895 J.W. Foster Boulevard
Canton, MA 02021
Phone: (781) 401-5000
Fax: (781) 341-7402
doug.cahn@reebok.com

KUKDONG CORPORATION

President Byun Hyo-soo
Kukdong Bldg.
229-3, Yongdap-dong,
Songdong-gu,
Seoul, Korea
Phone: (82) 02-2243-7701
Fax: (82) 02-2243-7785

Hoon Park, General Manager
Kukdong International Mexico, S.A. de C.V.
Retorno de los Continentes No. 38
Col. Rancho los Soles C.P. 74210
Atlixco, Puebla, Mexico
Phone: (52) 244-61020-3
Fax: (52) 244-61024
kukdong@avante.net.mx