



WORKER RIGHTS  
CONSORTIUM

*Consorcio por los Derechos de los Trabajadores*

**INVESTIGACIÓN DE KUKDONG (MEXICO)  
INFORME Y RECOMENDACIONES  
(SUMARIO EJECUTIVO)**  
**June 20, 2001**

5 Thomas Circle NW, 5<sup>th</sup> Floor      Washington, DC 20005   Phone: 202.387.4884   Fax: 202.387.3292  
[wrc@workersrights.org](mailto:wrc@workersrights.org)      [www.workersrights.org](http://www.workersrights.org)

## **I. SUMARIO EJECUTIVO DEL INFORME Y RECOMENDACIONES**

El presente informe sobre la fábrica Kukdong de Atlixco, México, es el segundo y más comprehensivo de dos informes emitidos por el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC) [*Workers Rights Consortium*] en su investigación permanente de acusaciones de violaciones de derechos laborales en dicha fábrica. La fábrica Kukdong (oficialmente “Kukdong International México S.A. de C.V.”, en adelante “Kukdong”) produce prendas de vestir con los nombres y logos de varias universidades afiliadas al WRC. Estas prendas de vestir son producidas por Nike bajo contratos de licencia entre Nike y dichas universidades. Kukdong produce también para Reebok.

Los trabajadores de Kukdong presentaron reclamos ante el WRC en enero de 2001, luego de acusar a Kukdong del despido de cinco trabajadores que sostuvieron diversos reclamos del lugar de trabajo, y luego de acusar a Kukdong de no reincorporar a cientos de trabajadores que participaron de un paro en protesta por dichos despidos y otros asuntos. Este informe se basa en una investigación realizada por un panel de WRC formado por siete expertos en legislación laboral mexicana e internacional, relaciones laborales, métodos de ciencias sociales y derechos humanos, con una investigación de seguimiento de investigadores basados en EE UU y México. Los integrantes del panel son enumerados y los métodos de investigación empleados explicados en forma comprehensiva en el informe completo que sigue a este sumario ejecutivo.

### **Hallazgos de hechos y de cumplimiento e incumplimiento de códigos de universidades y del WRC**

El panel de investigación del WRC consideró hallazgos de hecho en puntos de evidencia sólo cuando fueron corroborados por varios testigos creíbles y por evidencia documental exacta, utilizando métodos de investigación descritos plenamente en el informe completo anexo a este sumario ejecutivo. El informe completo también ofrece un análisis detallado de la evidencia correspondiente a cada hallazgo de hecho incluido en este sumario. En puntos de hecho cuestionados seriamente por cada parte, el informe completo describe la evidencia por y contra la confirmación de cada hallazgo.

Los hallazgos siguientes detallan actividades y circunstancias que constituyen incumplimiento con códigos universitarios. La conclusión del panel es que hubo varias instancias graves de incumplimiento y que el contratista y licenciatario no han remediado plenamente, en muchos casos, los problemas de incumplimiento.

Al mismo tiempo, el panel desea informar que ha habido un progreso sustancial de remediación en Kukdong – incluyendo la reincorporación de muchos trabajadores que participaron en el paro de enero, así como mejoras en otras áreas en las que la investigación del WRC identificó violaciones a los códigos.

El análisis de la evidencia presentada en el informe completo ofrece un detalle de los pasos positivos tomados por Kukdong, Nike y Reebok hacia soluciones en Kukdong, así como de las limitaciones de estas medidas. Estas empresas dieron pasos

significativamente constructivos al permitir inicialmente al panel del WRC entrar a la fábrica y entrevistar a gerentes de Kukdong y funcionarios de la Confederación Revolucionaria de Trabajadores y Campesinos (CROC), el sindicato de Kukdong. Sin dicho acceso, el panel del WRC no hubiera podido realizar una investigación extensiva y balanceada como la que hizo.

Subsiguiente a la publicación del primer informe del WRC sobre el reclamo de Kukdong, Nike y Reebok realizaron una intervención significativamente constructiva en Kukdong, urgiendo la reincorporación de trabajadores y otras acciones correctivas. La gerencia de Kukdong ha realizado desde entonces avances importantes hacia la reincorporación y logrado mejoras significativas en otras áreas donde se habían identificado violaciones a los códigos de conducta universitarios. De particular importancia fueron los pasos tomados por Kukdong para comenzar a crear las condiciones para una elección libre y justa que pueda permitir a los trabajadores elegir entre el sindicato actual y uno alternativo. Las correcciones realizadas por Kukdong han sido parciales e insuficientes en áreas importantes – debido a la renuencia inicial de los licenciatarios a intervenir más decididamente, los obstáculos particularmente difíciles creados por las acciones del sindicato actual, así como otros factores. Sigue habiendo graves problemas y es esencial que tanto los licenciatarios como Kukdong continúen desarrollando acciones para llegar al cumplimiento de los códigos de conducta de universidades y colegios y para que se pueda llevar a cabo en la fábrica una elección libre y justa. Sin embargo, los colegios y universidades deben tomar en cuenta el progreso sustancial logrado y el potencial para avanzar en las soluciones, así como en el rol efectivo que los colegios y las universidades mismas desempeñaron en motivar a los licenciatarios a realizar acciones correctivas. El progreso en estas acciones correctivas realizado por Kukdong y la intervención constructiva de los licenciatarios representan avances importantes hacia el logro de un mayor respeto a los derechos de los trabajadores – tanto en el caso específico de Kukdong, como en cuanto precedente para la acción en situaciones futuras.

#### **a. Hallazgos de hecho**

1. En diciembre de 1999, Kukdong firmó un contrato colectivo de empleo con la filial de Puebla del sindicato nacional Confederación Revolucionaria de Trabajadores y Campesinos, o “CROC”. (La filial de Puebla es conocida como la FROC-CROC; sin embargo este informe se refiere al sindicato local en Kukdong simplemente como “CROC”). La CROC no tenía el apoyo de la mayoría de los trabajadores de Kukdong al tiempo de la firma del contrato con la empresa Kukdong ni después de ello. La negociación y contrato colectivo entre Kukdong y CROC no otorgó a los trabajadores de Kukdong salarios, beneficios u otros derechos más allá de los que exige la legislación mexicana. La CROC no ha realizado las funciones más básicas que se esperan de un representante legítimo en la negociación colectiva. Muy por el contrario, la CROC se ha caracterizado por una pauta de amenazas y coerción contra los trabajadores que no apoyaban a la CROC. Kukdong avaló o participó en ciertas instancias en las actividades ilegales de la CROC.

2. El 3 de enero de 2001, gerentes de Kukdong despidieron a cinco trabajadores en represalia por sus actividades de apoyo a reclamos laborales y por tratar de reemplazar a la CROC por un sindicato independiente. Aparte del daño producido a estos cinco trabajadores, los despidos amenazaron la actividad misma de presentación de reclamos y otras de carácter organizativo de los trabajadores de Kukdong.
3. Una gran mayoría de la fuerza de trabajo de Kukdong comenzó un paro el 9 de enero de 2001 en protesta por los despidos del 3 de enero. Luego de que una violenta acción policial terminara con el paro y las protestas el 11 de enero, guardias de Kukdong y la CROC negaron o impidieron el reingreso de cientos de trabajadores que estaban dispuestos a retornar al trabajo pero que fueron identificados como participantes en el paro y las protestas. Guardias de Kukdong y la CROC exigieron con coerción a muchos trabajadores que firmaran declaraciones de lealtad a la CROC como precondición de su reincorporación; también con coerción impusieron a algunos trabajadores a firmar cartas de renuncia; cancelaron los derechos adquiridos por antigüedad de los trabajadores reincorporados; amenazaron con que los trabajadores reincorporados tendrían mayores cargas de trabajo; amenazaron con reducir la producción si los trabajadores se oponían a la CROC, y requirieron que los trabajadores reincorporados no hablaran entre ellos y no hablaran mal de la empresa.

Hasta antes de mediados de febrero, Kukdong continuó negando la reincorporación de muchos trabajadores que participaron en el paro y a imponer multas y/o condiciones a muchos de los trabajadores a quienes permitieron retornar al trabajo. Desde mediados de febrero, bajo la presión constructiva de Nike y Reebok, Kukdong ha terminado – casi, no totalmente – esta práctica, y la mayoría de los trabajadores que participaron en el paro han sido reincorporados. Sin embargo, no se reincorporó a un número sustancial de trabajadores, y algunos de los trabajadores reincorporados han sido objeto de penalidades y precondiciones, las cuales no han sido corregidas. El contratista y los licenciatarios no implementaron un programa en beneficio de los trabajadores parados que fuera realmente efectivo y cooperativo, tal como lo exigiera repetidamente el WRC.

4. Los supervisores y el personal de seguridad de Kukdong cometieron actos de abuso físico y verbal contra trabajadores.
5. Los salarios que paga Kukdong a algunos trabajadores de la confección son inferiores al salario mínimo profesional para trabajadores de la confección promulgado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos del gobierno federal mexicano.
6. Los salarios pagados por Kukdong están por debajo del salario prevaleciente para trabajadores de la indumentaria en el Estado de Puebla y en México, según lo calculado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México y por economistas independientes de la Benemérita Universidad Autónoma de México.

7. Los salarios pagados por Kukdong a muchos trabajadores de la producción son insuficientes para satisfacer las necesidades de alimentación, vestido y vivienda de una familia de dos o tres miembros.
8. No existe evidencia suficiente para concluir que Kukdong toma actualmente trabajadores por debajo de los dieciséis años de edad. Kukdong ha empleado anteriormente a algunos menores, de trece a quince años de edad, en jornadas laborales de diez horas.
9. En algunas instancias, Kukdong no dio a trabajadores licencias por maternidad y enfermedad.
10. Al tomar nuevos trabajadores, funcionarios de Kukdong prometieron que la compensación de los trabajadores y el paquete de beneficios incluirían desayunos y almuerzos razonables y comibles. Esta era una promesa sustancial, en la que muchos trabajadores empobrecidos confiaban. Kukdong no proveyó desayunos y almuerzos razonables y comibles.
11. En ocasiones, Kukdong no proveyó agua potable para beber, ni facilidades sanitarias limpias y con agua corriente, no dio a los trabajadores suficiente tiempo para utilizar los sanitarios y negó acceso total a los sanitarios como instrumento de castigo disciplinario.

**b. Hallazgos sobre cumplimiento o incumplimiento de códigos y legislación.**

Sobre la base de los hallazgos descritos, el panel determina que el contratista y los licenciatarios no han cumplido con las siguientes disposiciones de los códigos universitarios, el código modelo del WRC, la legislación internacional y la legislación mexicana, según se explica punto por punto en el informe completo anexo a este sumario ejecutivo:

1. La imposición de un representante en la negociación y un contrato colectivo sin el consentimiento de los trabajadores viola la libertad de asociación de los trabajadores según la ley internacional (Declaración de Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo de 1998, Convenciones de la OIT números 87, 98 y 154) y según la legislación mexicana (Ley Laboral Federal, Artículos 357-58, 373, 389, 391). Dichas acciones, por lo tanto, constituyen incumplimiento con las disposiciones de los códigos universitarios y el código modelo del WRC que requieren que los licenciatarios y contratistas respeten las leyes internacionales y domésticas, y aquellas disposiciones de los códigos que en forma independiente requieren que licenciatarios y contratistas respeten el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores.
2. Los despidos de trabajadores en represalia por actividad sindical, y los intentos de impedir la actividad sindical de los restantes trabajadores constituyen violaciones a los derechos de libertad de asociación de los

trabajadores y sus derechos a estar libres de discriminación por su ejercicio o abstención de su derecho a participar en la actividad sindical, según la ley internacional (Declaración de Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo de la OIT de 1998, Convenciones de la OIT números 87, 98 y 154) y la legislación mexicana (Constitución Mexicana, Artículos 9, 123; Ley Laboral Federal, Artículos 354, 355). Dichas acciones, por lo tanto, constituyen incumplimiento con aquellas disposiciones de los códigos universitarios y el código modelo del WRC que requieren que los licenciatarios y contratistas respeten las leyes internacionales y domésticas, y aquellas disposiciones de los códigos que en forma independiente requieren que licenciatarios y contratistas respeten el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores y se abstengan de discriminar a los trabajadores por su actividad sindical.

3. La falta de reincorporación de los trabajadores basándose en la presentación de reclamos y la participación en actividades huelguísticas viola la libertad de asociación de los trabajadores y su derecho a estar libres de discriminación por su actividad sindical, según la ley internacional (Declaración de Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo de la OIT de 1998, Convenciones de la OIT números 87, 98 y 154) y la legislación mexicana (Constitución Mexicana, Artículos 9, 123; Ley Laboral Federal, Artículos 354, 355). Dichas acciones violan también los términos de un acuerdo de fuerza legal firmado el 13 de enero de 2001 bajo los auspicios de la Junta de Conciliación y Arbitraje de Puebla, violando así la ley mexicana. Dichas acciones, por lo tanto, constituyen incumplimiento con aquellas disposiciones de los códigos universitarios y el código modelo del WRC que requieren que los licenciatarios y contratistas respeten las leyes internacionales y domésticas, y aquellas disposiciones de los códigos que en forma independiente requieren que licenciatarios y contratistas respeten el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores y se abstengan de discriminar a los trabajadores por su actividad sindical.
4. El ataque físico a los trabajadores constituye una violación de la legislación civil y criminal mexicana e internacional básicas. Dicha acción, por lo tanto, constituye incumplimiento con aquellas disposiciones de los códigos universitarios y el código modelo del WRC, que requieren que los licenciatarios y contratistas respeten la ley internacional y doméstica, y aquellas disposiciones de los códigos que en forma independiente requieren que licenciatarios y contratistas se abstengan de perpetrar abuso físico sobre los trabajadores. El abuso verbal también constituye incumplimiento con aquellas provisiones de los códigos que requieren que los licenciatarios y contratistas se abstengan de ejercer cualquier forma de abuso físico y verbal y que respeten la dignidad de los trabajadores.
5. Los niveles de salarios mínimos promulgados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos son salarios mínimos obligatorios bajo la legislación mexicana. Los salarios por debajo del mínimo (sea el mínimo general o, como

en este caso, el salario mínimo profesional para costureras de confección) constituyen violaciones de la ley laboral internacional (Convención 131 de la OIT) y de la legislación mexicana (Ley Laboral Federal, Artículos 85, 95 y subs.) El pago de salarios por debajo del mínimo, por lo tanto, constituye incumplimiento con aquellas disposiciones de los códigos universitarios y el código modelo del WRC, que requieren que los licenciatarios y contratistas respeten la ley internacional y doméstica, y aquellas disposiciones de los códigos que en forma independiente requieren que los licenciatarios y contratistas paguen salarios mínimos. Nike ha cuestionado el hallazgo de que Kukdong está en violación de la ley de salario mínimo – hallazgo determinado tanto por el WRC en su informe inicial como por Verité, que investigaba a pedido de Nike y Reebok. Nike reconoce que a un número significativo de trabajadores de Kukdong se les pagaba menos del salario mínimo profesional, sosteniendo que no les correspondía el mínimo profesional, sea porque eran trabajadores generales y no costureros o porque eran aprendices. Sin embargo, una revisión de las disposiciones relevantes de la ley laboral mexicana y los casos individuales de trabajadores substancian la conclusión del WRC y de Verité de que Kukdong paga a algunos trabajadores menos que el salario mínimo profesional a pesar de que estos trabajadores están calificados legalmente para obtener este salario.

6. El pago de salarios por debajo de los salarios prevalecientes en la industria constituye incumplimiento con aquellas disposiciones de los códigos universitarios y el código del WRC, que requieren que los licenciatarios y contratistas aseguren que los trabajadores reciban el salario prevaleciente. Para estos propósitos, se define el salario prevaleciente como el salario medio obtenido por trabajadores situados en forma similar, tanto geográfica como ocupacionalmente – vgr. trabajadores en la industria del vestido en otras partes del Estado de Puebla o en México.
7. Los salarios que no alcanzan para satisfacer las necesidades de alimentación, vestido y vivienda de un hogar pequeño no cumplen con aquellas disposiciones de algunos códigos universitarios y del código modelo del WRC que requieren que los licenciatarios y contratistas aseguren que los trabajadores reciban un salario para vivir. Sin embargo, en ausencia de un estándar práctico y reconocido para calcular el salario para vivir en cada país, el WRC considera esta conclusión como preliminar.
8. El empleo de niños por debajo de la edad de dieciséis años en días laborales por más de seis horas viola la legislación mexicana (Constitución Mexicana, Artículo, 123(A)(III) y la Ley Laboral Federal, Artículo 177). Dicho empleo, por lo tanto, constituye incumplimiento con aquellas disposiciones de los códigos universitarios y el código modelo del WRC, que requieren que los licenciatarios y contratistas respeten la ley doméstica, y aquellas disposiciones de los códigos que requieren que licenciatarios y contratistas no empleen menores de dieciséis años. Como se hizo notar, el equipo de investigación encontró que, en el pasado, Kukdong había empleado menores en violación de

la ley mexicana, pero no halló evidencia suficiente para concluir que este problema persiste.

9. La legislación mexicana y las declaraciones y convenciones de la OIT requieren que los empleadores provean licencia extensiva por maternidad, pago de beneficios por maternidad, y que reasignen a mujeres embarazadas a trabajos más livianos. (Ley Laboral Federal, Artículo 165 – 172; Convención 183 de la OIT). El no hacer esto constituye incumplimiento con aquellas disposiciones de los códigos universitarios y el código modelo del WRC, que requieren que los licenciatarios y contratistas respeten la ley doméstica, y aquellas disposiciones de los códigos que requieren que los licenciatarios y contratistas provean licencias por maternidad y se abstengan de efectuar discriminación por razones de género. La legislación mexicana requiere también proveer licencias por enfermedad, beneficios y, en empresas con más de 300 empleados, facilidades médicas adecuadas en la planta o, según el convenio colectivo, fuera de la planta. (Ley Laboral Federal, Artículo 504). El no hacer esto, por lo tanto, constituye incumplimiento con aquellas disposiciones de los códigos universitarios y el código modelo del WRC, que requieren que los licenciatarios y contratistas respeten la ley doméstica, y aquellas disposiciones de los códigos que requieren que los licenciatarios y contratistas provean licencias por enfermedad.
10. La falta de otorgamiento de beneficios prometidos (en este caso, desayunos y almuerzos sustanciales y comibles) constituye un incumplimiento de contrato, falta de pago, y falsedad de representación bajo la legislación mexicana. Dicha acción constituye incumplimiento con aquellas disposiciones de los códigos universitarios y el código modelo del WRC, que requieren que los licenciatarios y contratistas respeten la ley doméstica, y aquellas disposiciones de los códigos que requieren que los licenciatarios y contratistas paguen los salarios y beneficios adquiridos.
11. La falta de provisión de agua potable y facilidades sanitarias constituye incumplimiento con aquellas disposiciones de los códigos universitarios y el código modelo del WRC, que requieren que los licenciatarios y contratistas aseguren que los trabajadores tengan acceso a agua potable suficiente y a facilidades sanitarias.

**c. Recomendación de acciones correctivas por parte de licenciatarios, el contratista y sindicato; y correcciones logradas desde el primer informe del WRC.**

La lista que sigue resume las recomendaciones del Panel de Investigación del WRC para las acciones correctivas de licenciatarios, el contratista, el sindicato actual, los trabajadores afectados, y diversas organizaciones de derechos laborales y derechos humanos de México y los Estados Unidos. Junto a cada recomendación se incluye la

descripción de cualquier acción correctiva que se haya llevado a cabo desde la emisión del primer informe del WRC sobre Kukdong, a fines de enero próximo pasado.

1. *Reincorporación.* Dado el informe inicial del WRC que requiere una serie de pasos para facilitar el retorno al trabajo de trabajadores que participaron en el paro, ha habido un progreso sustancial hacia la reincorporación. Casi dos tercios de los trabajadores que participaron en el paro han podido retornar a sus trabajos, incluyendo dos de los cinco trabajadores líderes despedidos el 3 de enero. Algunos trabajadores no han podido reintegrarse al trabajo, en algunos casos debido a la intimidación de la CROC o de representantes de la gerencia de Kukdong, particularmente en las semanas inmediatamente posteriores al fin del paro. Algunos trabajadores que sí retornaron al trabajo fueron objeto de penalidades y/o condiciones sobre su reincorporación y/o fueron luego objeto de tratamiento discriminatorio. Se podría haber logrado una reincorporación más plena si Kukdong hubiera apoyado el programa decidido y colaborativo de extensión comunitaria recomendado por el WRC en su primer informe – con la participación de los licenciatarios, la gerencia de Kukdong, los líderes trabajadores, y defensores comunitarios de confianza de los trabajadores de Kukdong.

*Recomendación:* Mientras que la perspectiva de mayores reincorporaciones en este momento es limitada, el programa de extensión colaborativa podría aún producir resultados positivos y el WRC recomienda que se lleve a cabo dicho esfuerzo. Esto es particularmente importante para asegurar que si se realiza un recuento por la representación sindical en Kukdong, cuando se realice puedan participar la mayor cantidad posible de miembros de la fuerza de trabajo antes del paro. Kukdong debería también cesar cualquier tratamiento discriminatorio de trabajadores por su participación en el paro y no imponer penalidades o condiciones a cualquier trabajador que se reincorpore en el futuro. Uno de los cinco trabajadores líderes despedidos el 3 de enero ha solicitado su reincorporación, la cual le ha sido negada. La gerencia de Kukdong debería reincorporar de inmediato a este trabajador.

2. *Salarios.* Kukdong ha elevado su salario más bajo de 38 pesos por día a 43 pesos (este aumento fue implementado en enero) y ha elevado el salario de la mayoría de los costureros a 48 pesos por día o más. Sin embargo, esto no ha ubicado a la mayoría de los trabajadores al nivel del mínimo profesional dispuesto por ley. Entrevistas conducidas en febrero, marzo, abril y mayo indican que hay aún algunos operadores de costura que ganan 43 pesos por día, lo cual está por debajo del mínimo profesional para operadores de costura en esta región de México en 2001. Además, el salario medio en Kukdong, ahora de 48 pesos por día, sigue estando por debajo del salario prevaleciente en la industria.

*Recomendación:* Kukdong debería de inmediato elevar los salarios de cualquier operador de costura que esté al presente ganando menos que el mínimo profesional establecido por la ley mexicana – 46,30 pesos por día. Kukdong debería esforzarse hacia la meta de pagar salarios que sean suficientes para satisfacer las necesidades de los trabajadores de Kukdong y sus familias. En tanto en cuanto el progresar hacia lograr el estándar del salario prevaleciente y/o el salario para vivir requiere una mayor recolección y análisis de datos, Kukdong, Nike y Reebok deberían unirse en un esfuerzo cooperativo con el WRC y investigadores locales rigorosos (incluyendo el equipo de investigación del Profesor Huberto Juárez, de la Universidad Autónoma de Puebla, que ha realizado ya un

avance importante en la recolección y análisis de datos relevantes). Nike y Reebok deberían asumir su responsabilidad en negociar contratos de sus cadenas de aprovisionamiento, incluyendo los precios que paga a Kukdong, para asegurar que Kukdong tenga capacidad de pagar estos incrementos de salarios recomendados.

3. *Abuso físico y verbal.* El abuso físico pareciera haber cesado como forma de disciplina en las líneas de producción de Kukdong; sin embargo, el abuso verbal sigue siendo un problema significativo.

*Recomendación:* Kukdong debería adoptar y hacer cumplir una política de tolerancia cero en cuanto al abuso físico y verbal de los trabajadores por parte de supervisores y gerentes, incluyendo medidas disciplinarias inmediatas y efectivas a supervisores y gerentes que ejerzan tales actividades abusivas.

4. *Licencias y beneficios por maternidad y enfermedad.* No parecieran registrarse mejoras con respecto al incumplimiento de Kukdong en dar licencia por enfermedad y maternidad.

*Recomendación:* Kukdong debería dar licencia y beneficios por maternidad y enfermedad según lo requiere la legislación mexicana, y debería implementar controles internos y externos adecuados para evitar toda forma de discriminación por género, incluyendo discriminación por embarazo y acoso sexual. Kukdong debería mantener récords de todos los casos de embarazo, enfermedad, licencias y beneficios en archivos de personal accesibles para fines de rendición de cuentas interna y externa según lo que se establece en la Recomendación 8 más adelante, con requisitos de confidencialidad para proteger el derecho a la privacidad y dignidad de los trabajadores afectados.

5. *Beneficios de desayuno y almuerzo.* Las mejoras en los almuerzos servidos en Kukdong desde que el WRC emitiera su primer informe son significativas. Los problemas de comida en mal estado parecieran haberse corregido y la variedad incrementada. Además, se ha terminado una nueva y mejorada cafetería, que es utilizada por una parte de la fuerza de trabajo de Kukdong, mientras que otros todavía siguen utilizando la cafetería antigua. Sin embargo, no ha habido una mejora con respecto a la naturaleza de los desayunos servidos a los trabajadores de Kukdong, que consisten exclusivamente de pan y café, y no son los desayunos completos que los trabajadores esperaban de acuerdo a lo expresado por Kukdong al momento de su contratación.

*Recomendación:* Kukdong debería proveer a los trabajadores desayunos y almuerzos completos y saludables.

6. *Agua potable y facilidades sanitarias.* Ha habido mejoras con respecto a la disponibilidad de facilidades sanitarias y de agua potable y la gerencia de Kukdong pareciera haber disminuido o eliminado la práctica de limitar el acceso a estas facilidades como forma de disciplina.

*Recomendación:* Kukdong debería asegurar que los trabajadores siempre tienen disponible agua potable para beber, que cada línea de producción tenga fuentes de agua, y que los baños estén en condiciones sanitarias en todos los respectos. Kukdong debería abstenerse de vigilar a los trabajadores que hacen uso de estas instalaciones y no debería tomar acciones contra la dignidad de los trabajadores que las utilizan. Kukdong debería adoptar una política de tolerancia cero con supervisores y gerentes que nieguen acceso a

las fuentes de agua o los sanitarios como medida disciplinaria, incluyendo la disciplina inmediata y efectiva de supervisores y gerentes que desarrollen tales actividades.

7. *Trabajo infantil.* Como se hiciera notar anteriormente, el panel de investigación no encontró evidencia suficiente para concluir que Kukdong emplea al presente trabajadores menores en violación de la legislación mexicana y los códigos de conducta universitarios. Sin embargo, dado que ha habido problemas en esta área en el pasado, Kukdong debería implementar lo siguiente:

*Recomendación:* Kukdong no debería emplear trabajadores menores de diecisésis años a menos que hubiera consentimiento de los padres. Estos trabajadores no deberían ser empleados en ningún caso por más de seis horas por día y Kukdong debe satisfacer todos los requerimiento relevantes estipulados en la legislación mexicana. Kukdong no debe emplear trabajadores menores de 14 años. Kukdong y sus funcionarios no deberían asesorar o indicar a potenciales empleados que mientan sobre su edad con el fin de evadir estas reglas. Kukdong debería requerir a los trabajadores la presentación de documentos oficiales de la escuela, preferentemente con fotografía, indicando la edad del trabajador, y debería mantener copias de estos documentos en archivos de personal para rendición de cuentas interna y externa. Si los trabajadores no pueden proveer dichos documentos, es responsabilidad de Kukdong inquirir en las escuelas pertinentes y retirar dichos documentos o información igualmente confiable sobre la edad del solicitante de empleo.

#### 8. *Mecanismo de rendición de cuentas interna y externa*

*Recomendación:* El cumplimiento de las recomendaciones delineadas anteriormente y de todas las normas aplicables de la legislación mexicana, la ley internacional y los códigos universitarios y del WRC, deben ser garantizados por mecanismos de rendición de cuentas internos y externos que maximicen la participación de los trabajadores cuyos derechos se trata de salvaguardar. No existen formularios prefabricados para dichos mecanismos. Por su naturaleza, el desarrollo de dichos mecanismos debe estar enraizado en la organización y los esfuerzos de los “agentes de cambio” dentro de la fábrica y su ambiente institucional inmediato, particularmente los trabajadores de Kukdong, sus defensores, y organizaciones locales aliadas.

Mientras que los gerentes de Kukdong tienen la responsabilidad de implementar las recomendaciones de este informe en condiciones de transparencia y responsabilidad “desde arriba”, esto debe ser combinado con la capacidad de la fuerza de trabajo misma de proporcionar una rendición constante de cuentas basada en su observación y participación. Cualquier mecanismo de rendición de cuentas, para que sea tanto efectivo como permanente, debe adaptarse a la cultura organizativa, logística y características tecnológicas, y rutinas de producción de la empresa. Los actores que tienen tanto el incentivo de salvaguardar los derechos laborales en la fábrica y el mayor conocimiento práctico de estas características organizativas, son los mismo trabajadores.

Por lo tanto, dichos mecanismos de rendición de cuentas deben ser diseñados e implementados a través de negociaciones de buena fe entre Kukdong y los representantes negociadores legítimos elegidos por el voto mayoritario de la fuerza de trabajo según la recomendación 12 más adelante.

La rendición de cuentas externa provista por organizaciones locales y defensores de derechos laborales es necesaria para reforzar y salvaguardar el ejercicio de la

rendición de cuenta de los trabajadores desde abajo. El mecanismo negociado de rendición de cuentas externa no debe suplantar y pasar por encima de las agencias públicas de cumplimiento de la legislación laboral, como la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino que debe apuntar, en cambio, a fortalecer la capacidad e integridad de dichas agencias.

9. *Supervisión y asistencia en el proceso de negociación colectiva.*

*Recomendación:* La negociación de mecanismos participativos de rendición de cuentas interna y externa – según la Recomendación 8 – debe estar sujeta a supervisión, asistencia y, si fuere necesario, a mediación y arbitraje. Esta negociación se debe dar a través del programa correctivo propuesto por el WRC en su primer informe – esto es, un programa permanente comprehensivo de corrección, mediante el cual Kukdong, Nike y Reebok participen constructivamente con organizaciones estadounidenses de monitoreo y derechos laborales – incluyendo el WRC, la Asociación por la Justicia Laboral (FLA), y el Fondo Internacional de Derechos Laborales (ILRF) – así como con organizaciones y defensores de derechos laborales locales. Este programa debe asistir a las partes que encaran las negociaciones recomendadas, mediante, entre otras actividades de apoyo, la provisión de información sobre las “mejores prácticas” en el diseño e implementación de mecanismos participativos de rendición de cuentas en fábricas en situaciones similares.

10. *Libertad de asociación y de palabra previa a una elección sindical.* La gerencia de Kukdong ha dado pasos significativos para proveer mayor protección al derecho de libertad de asociación de sus trabajadores y para comenzar a establecer las condiciones para un recuento libre y justo. Sin embargo, teniendo en cuenta eventos del pasado y la utilización permanente por parte de la CROC de tácticas de intimidación y coerción, en algunos casos en colusión con el personal de seguridad de Kukdong, estos pasos no son todavía suficientes.

*Recomendación:* Kukdong y otras partes deberían dar pasos positivos para asegurar la libre comunicación y deliberación entre la fuerza de trabajo en relación a su elección del representante negociador, antes de un recuento justo y por voto secreto. Los gerentes de Kukdong deben permanecer neutrales con respecto a las actividades en apoyo a representantes negociadores alternativos; deben también proteger a los trabajadores contra la intimidación de agentes o representantes de cualquier representante negociador. Hasta que se lleve a cabo un recuento, Kukdong debe limitar estrictamente el acceso de la CROC a la fábrica y a los trabajadores durante los horarios de trabajo. Es crucial que el acceso de la CROC a la fábrica no sea utilizado con fines de campaña preferencial a través de la persuasión o la intimidación. Más específicamente, Kukdong debe asegurar que las actividades de la CROC en la fábrica se limiten a la administración genuina del contrato colectivo. En el pasado los actos genuinos de administración del contrato han sido mínimos. Kukdong no debe permitir que la CROC aumente la frecuencia o alcance de dichas actividades previamente a un recuento. Si los gerentes de Kukdong permiten a un sindicato realizar reuniones de campañas y hacer discursos a una audiencia reunida en la propiedad de la empresa, sea durante el horario de trabajo o fuera del mismo, entonces Kukdong debe dar las mismas oportunidades a otros sindicatos genuinos que compiten por los votos de los trabajadores.

Kukdong no debe prohibir discusiones en grupos pequeños entre trabajadores fuera de la presencia de gerentes y de funcionarios de la CROC y no debe impedir de

manera injustificada el movimiento de los trabajadores y su interacción en la planta durante los recesos por almuerzo y otros, antes y después del horario de trabajo y durante el horario trabajo, siempre y cuando no se afecte significativamente la producción, tomando en cuenta que Kukdong ha permitido en el pasado a los trabajadores hablar de la misma manera entre ellos durante las horas de trabajo sobre temas distintos a los de la producción.

Kukdong debe adoptar una política de tolerancia cero con respecto a personal de la empresa que participe en esfuerzos para intimidar a los trabajadores para que apoyen o se opongan a un representante negociador en particular. Dada la historia de acciones del sindicato central de la CROC en otras fábricas, e informes de que el personal de seguridad de Kukdong apoyaba los esfuerzos intimidatorios de la CROC en Kukdong, un proceso eleccionario justo depende de las acciones de la gerencia de Kukdong al respecto. (La decisión reciente de Kukdong de despedir a su director de recursos humanos, a quien se relacionaba con esfuerzos de la CROC para intimidar a trabajadores y tomar represalias por su participación en el paro, fue un paso positivo.)

#### *11. Discriminación entre proponentes y opositores de la CROC*

*Recomendación:* Los gerentes de Kukdong y los funcionarios de la CROC no deben disciplinar, despedir o tomar otra medida adversa contra cualquier trabajador de Kukdong, basándose en la adhesión o discrepancia a la CROC, incluyendo si el trabajador es o no miembro de la CROC, aún alegando que, al tomar dicha acción, Kukdong y la CROC pretenden implementar la cláusula de exclusión del contrato colectivo. Las implicancias de una decisión reciente de la Corte Suprema Mexicana sobre la legalidad de las cláusulas de exclusión se tratan en el informe completo.

#### *12. Elección libre y justa del representante negociador.*

*Recomendación:* Debe haber una elección o recuento mediante voto secreto entre la fuerza de trabajo para determinar la elección sin coerción de los trabajadores de un representante en las negociaciones colectivas. En la mayor medida de lo posible, los miembros de la fuerza de trabajo de Kukdong antes del paro, deben tener una oportunidad de participar en dicho recuento, lo cual requiere realizar mayores esfuerzos para lograr la reincorporación de trabajadores que no han retorna a la fábrica – según la Recomendación 1. La elección debería llevarse a cabo lo antes posible luego de que los trabajadores requieran formalmente que se realice. Kukdong, la CROC, y otras partes no deben realizar acciones para interferir, coercionar o impedir de alguna otra manera un recuento libre y justo y por voto secreto, en el momento en que los trabajadores de Kukdong pidan que se realice la elección. Por razones elaboradas en el informe completo, dicha “elección de consentimiento” es plenamente consistente con la legislación mexicana y no es necesario esperar a que expire el contrato actual entre Kukdong y la CROC.

Kukdong y Reebok han expresado a algunos funcionarios gubernamentales su apoyo a una elección por voto secreto. Nike – si no lo ha hecho todavía – debería hacer lo mismo. Las tres empresas deberían asegurar que su posición en apoyo al recuento por voto secreto quede clara ante todos los funcionarios pertinentes del gobierno del Estado de Puebla incluyendo la Junta de Conciliación y Arbitraje de Puebla, y el gobierno federal mexicano. Debe señalarse que, si bien la elección por voto secreto no está normada específicamente por la legislación mexicana, es una condición necesaria para

una elección justa y es, por lo tanto, requerida por las disposiciones de los códigos universitarios y el código modelo del WRC que protegen la libertad de asociación.

Kukdong debería oponerse con vigor a cualquier esfuerzo de la CROC o sus agentes o simpatizantes para intimidar, tratar de comprar o coercionar de una u otra manera a los trabajadores con relación a su elección de afiliación sindical o su voto por el representante negociador. Nike y Reebok deberían también hacer de esto una prioridad en sus comunicaciones con Kukdong.

En el período previo a la elección, y durante el recuento mismo, Kukdong, Nike, Reebok, el WRC, el ILRF y la FLA, así como los grupos locales de derechos de los trabajadores y derechos humanos, deberían participar en un programa conjunto comprehensivo de monitoreo de la elección, con el fin de salvaguardar a los trabajadores de la intimidación y coerción y de promover una elección libre y justa.

En el asunto de Kukdong, la Junta de Conciliación y Arbitraje de Puebla debería ser participante pleno, pero no debería actuar en forma tal de dilatar, obstruir o debilitar una elección libre y justa por voto secreto. Actualmente, los trabajadores de Kukdong están a la espera de la respuesta de la junta a su presentación de una solicitud por el reconocimiento de un nuevo sindicato – llamado SITEKIM, Sindicato Independiente de los Trabajadores de la Empresa Kukdong Internacional de México.) La decisión de reconocimiento, denominada “registro”, daría al nuevo sindicato el estatus legal para buscar una elección para reemplazar a la CROC como el representante negociador de los trabajadores de Kukdong.

*13. Continuidad de la relación económica entre los licenciatarios y el contratista.*

*Recomendación:* La intervención de Nike y Reebok ha producido resultados positivos sustanciales. Es importante que estos licenciatarios mantengan su relación económica con Kukdong, tanto a corto como a largo plazo, y continúen promoviendo las acciones correctivas en la fábrica, incluyendo las recomendaciones de este informe.